



3 1761 11767317 8



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117673178>



Manpower and Immigration

Government
Publications

31

Canada Manpower and Immigration Review

Vol. 8 N°1 First Quarter 1975



Freiman

AI MI12
15 Special Issue: International Women's Year
1975

Canada Manpower and Immigration Review

First Quarter 1975

Table of Contents

Women's Employment in Canada: A Look at the Past	1
Job Barriers to Women's Employment	9
Women in the Labour Force: Recent Trends	15
Statistical Appendix ..	25

Women's Employment in Canada: A Look at the Past

1

THE PERIOD BEFORE 1914

At the turn of the century, social attitudes and economic development in Canada had progressed to the point where the way was open for more widespread employment of women. The years from 1900 to 1914 marked a period of unparalleled prosperity when jobs were plentiful, broken only by the financial panics of 1907-08 and 1913-14. Industrial development, under the protection of the National Policy, had resulted in many new factories, offices, and stores coming into existence. Remarkable new inventions such as the telephone, telegraph, and automobile were being adapted to general use and with each came new specializations of labour. Larger communities were springing up as the trend towards urbanization was already underway, with accompanying hospitals, schools, and other social amenities. High school education was becoming general and an increasing number of these graduates were going on to university. This was a period when the movement for women's rights was most active. National women's organizations played an important role in the society of the day and women were pressing for the extension of their rights in the fields of education, employment, and politics. In the 1900s, it had become an acceptable practice for young girls to work for a few years before marriage but married women rarely continued in paid employment. Working for wages outside the home was the exception rather than the rule. Nine of every ten women remained in the home, and for many, such as the settler's wife on the Prairies, it was a lonely and tedious life. The number of women in paid employment grew rapidly from 1901 to 1911, from 238,000 to 365,000.¹ Although opportunities were expanding, the number of occupations open to women was limited. Three occupations accounted for 60 per cent of all women employed in 1901—domestic servants, school teachers, and dressmakers and seamstresses. Ten years later, however, these three groups made up only 44 per cent of the total as other areas of employment developed.²

One of the new areas of employment opening up for women was in office work. The "business girl," to use the expression of the day, had become established in the offices of insurance and trust companies, lawyers, manufacturing plants and elsewhere. The introduction of the typewriter and shorthand had revolutionized business methods and one girl could do the letter writing that formerly had required two or three clerks. Increasing numbers of women were employed as secretaries, typists and bookkeepers. These jobs offered an alternative to high school graduates who were not attracted by teaching or nursing

and who wanted something different than work in a shop or factory. Another new occupation for women which developed in these years was that of telephone operator, and by 1911 over 5,000 women were employed by telephone and telegraph companies.

A second growing field of employment was in retail stores. The age of the general store was passing in Canada. Department stores, first tried out in France in 1852, were slowly adopted in Canada in the 1880s and 1890s. These establishments provided thousands of jobs for women in their retail store and mail order departments. The Robert Simpson Co. of Toronto, for example, in 1907 employed 1,800 men and women as clerks in their new seven-storey building in Toronto and another 400 women in a garment factory. Many women at this time were proprietors of small shops, especially those specializing in millinery or dressmaking. Restaurants, on the other hand, were said to be "not known to the female population of Canada, except in the large cities where its evil effects on manners may easily be detected."³ The more genteel tea rooms, with female attendants, were fashionable at the time.

Canada by 1900 had a large and growing manufacturing industry. The country could be said to be self-sufficient in the basic necessities of life—food, clothing, and shelter. Women were employed in large numbers as "operatives" in clothing and textile plants and in footwear, food processing, tobacco and various other manufacturing industries. Factory employment was preferred to domestic service by young girls because of the regular hours and free evenings it permitted, although the pay was said to be no better. In addition to factory production, ready-made clothing was produced in private homes, under little or no regulation, and many women were engaged in weaving fabrics at home such as the *étouffe du pays* of Quebec.

Domestic and personal service, however, remained the largest occupation for women and in 1911 domestic employment had reached 98,000.⁴ Most of these women were employed as maids in private homes but others were employed in hotels. The more well-to-do families employed nursemaids, governesses, and cooks, and housekeepers were numerous. Then as now, there was a scarcity of native Canadians willing or able to do this work and reliance was placed on immigration. Old Country servants, it was noted, were not "from the slum districts, or of the pauper order, but in many instances respectable servants of some experience."^{4a} Most of these were from the British Isles with some from Scandinavian

This article was prepared by the Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Research Division, Department of Manpower and Immigration.

1 *Census of Canada*, 1951, Vol. X, p. 62-1.

2 *Ibid.*, 1921, Vol. IV, pp. 2-7.

3 *Canadian Magazine*, May 1907, p. 90.

4 *Census of Canada*, 1921, Vol. 4, pp. 2-7.

4a *Canadian Magazine*, May 1905, page 75.

SOME PIONEERS IN THE WOMEN'S MOVEMENT

Agnes MacPhail



Nellie McClung



Dr. Emily Stowe



countries, and Canada competed with other parts of the British Empire for their services.

In the professions, teaching and nursing have remained the two most important occupations for women throughout the past century. Before the First World War, women were replacing men in teaching, and the number of women teachers doubled between 1891 and 1901, rising from 14,800 to 30,900.

If the Census statistics are accurate, there were only 280 nurses in Canada in 1901 but the total had risen to 5,500 by 1911.⁵ Canada lost many of its most capable women to the United States, and it was reported that hundreds of bright Canadian girls went to American hospitals for training. An unusually large number rose to the top of the profession as directors of hospital nursing staffs.

A contemporary comment on the situation for women in these two professions, published in 1901, is provided in the following:

"Co-education has long been the rule in the elementary and secondary schools of several provinces, and training schools for teachers have been filled with women; but it is only eighteen years since the first woman to obtain a B.A. degree in Canada. . . .

"The first effect of the higher education of women was an improvement in their positions in a profession recognized as coming within their sphere. For many years, the elementary education of the country had been almost exclusively in the charge of women, while secondary and collegiate education had been as exclusively in the hands of men. Conditions so unfavorable to the normal development of children are beginning to pass away. It is true that few men will accept positions in elementary schools, but a rapidly increasing number of women are employed in high schools and collegiate institutes.

"... Another time-honored occupation for women is sick-nursing, raised to the rank of a profession by the establishment of training schools in connection with the great hospitals. So remunerative, honorable and even fashionable has nursing become that there is some danger of the restless and dissatisfied seeking in it a refuge from themselves rather than opportunities for service. This is, however, only a temporary phase; while already in hospitals, in private nursing, in charitable institutions, and in the Victorian Order, are to be found most talented and devoted women, who by their work for the sick and the poor have done much to overcome prejudices against the entrance of women into the medical profession."⁶

In other professions, women at this time were often engaged in a struggle to gain entry and acceptance. The first recognized woman physician in Canada, Dr. Emily Stowe, was graduated in medicine in New York City in 1867 but was not allowed to practise in Canada until 1880. In the following decades, the number of female physicians and surgeons increased slowly, reaching 196 by 1911 as compared with the total of 7,215 for men. In other related professions, such as pharmacy and dentistry, women by 1901 had entered in small numbers but without opposition.

Progress was slow in the legal profession. In 1901, there was only one woman barrister in Canada, Brett Marten in Toronto. In the following decade, Mabel French in New Brunswick, after graduating in law, was successful in being legally declared a "person" and admitted to the Bar. She later followed the same procedure in British Columbia.

In university education, the first woman full professor, Carrie M. Derrick, was appointed at McGill University in 1912. No woman had yet entered the fields of engineering or architecture.

In art, music, drama, and literature, women were most active; although, except for music teachers, this was rarely a full-time profession. Women artists were still not accepted as full members of the Royal Academy of Art, which in the case of one prominent artist, Laura Muntz, was described as an act of "singular discrimination."⁷

THE FIRST WORLD WAR

The effects of the First World War on women's employment in Canada, while extensive, could not be compared to those in Britain or France, where women replaced men in almost every line of work. Industrialization proceeded at a rapid pace; this was the time that many of the heavy industries in Canada were established, offering relatively few new employment opportunities for women. Rather, the result of the war boom was a very strong demand for female workers in the customary occupations such as office, household, and light factory work. The substitution of women in jobs normally filled by men did occur but could hardly be described as widespread.

Canada was suffering from a general business and industrial depression when the war broke out in August of 1914. Unemployment continued severe in the winter of 1914-15. Meetings and parades of the unemployed were held, and in Montreal, deputations of unemployed immigrants demanding work met with civic officials. A Women's Employment League was established in

⁵ *Census of Canada, 1921, loc. cit.*

⁶ *Women of Canada: Their Life and Work.* Compiled by the National Council of Women at the request of the Hon. Sydney Fisher, Minister of Agriculture, Ottawa, 1901, pp. 57-59.

⁷ *Canadian Magazine*, September 1911, p. 419.

Vancouver to locate jobs and a Teachers' Relief Organization to aid those in this occupation in distress. Twenty-five per cent of the stenographers in Toronto were unemployed and nearly one-third of the nurses on the registry were awaiting work.

Employment conditions began to improve in 1915 and idle labour was mostly absorbed by mid-summer. There was little in the way of unemployment in the following winter, except in some parts of the Prairie provinces and British Columbia. In 1916, a general condition of severe labour shortage existed, as recruitment removed increasing numbers of men from the labour force and the full impact of war production was felt. A demand for women workers had developed early in the war years in textile, clothing, and shoe factories working on military contracts; these establishments experienced increasing difficulty in obtaining staff. Domestic service was one source of supply for this work, as young girls left for factory work. Students at business colleges quit their courses before completion and readily found employment. Salaries for stenographers and secretaries jumped by 25 to 50 per cent during the year. Waitresses were in extremely short supply. Labour shortages in these occupations continued until the end of the war. In the military, women's participation was limited to the nursing services, although many went to Europe to serve in the auxiliary services.

The substitution of women in jobs normally held by men proceeded in Europe slowly in the war years. Women were quickly taken on by banks (in fact it was said that 20 per cent of their staffs consisted of women replacing men) and in the shipping offices of express companies. One war industry in which women did play a prominent role was munitions manufacture. With the support of the Imperial Munitions Board, women workers were employed in these plants and found to be readily adaptable. In 1916 there were 6,000 women employed in munitions work, of whom 4,000 were in the Toronto area. On the whole, however, manufacturers were reluctant to employ women in jobs involving physical strain. An article on women's employment published in 1918 stated that "female labour in industries which formerly employed only men has become so common in Great Britain as to no longer excite comment. In Canada, however, the employment of women, except in certain kinds of industries, is as yet in the experimental state..."⁸ The article gave individual examples of replacement in agricultural implements, railway, steel, and cement companies. A campaign was organized by a women's group to promote the replacement of men by women, and a list of possible

occupations was drawn up, but apparently it met with indifferent success. Canadian employers in 1918 were looking to immigration from Asia, rather than to women, to solve their labour problems.

Much progress was made during the war years in causes of particular interest to women. The work of woman's suffrage advocates, such as Nellie McClung, went on and culminated successfully when political equality was obtained in the western provinces in 1916-17 and the federal franchise was granted to women in 1918. Women were elected to several of the provincial legislatures. A Women's War Conference was held in Ottawa in February-March of 1918 which supported, amongst other things, the principles of equal pay for equal work and a minimum wage for women. The many women's organizations in Canada were active from the start of the war supporting the men at the front and providing for their dependants at home, and in aiding the sick and wounded through the Red Cross.

THE 1920s

The transition from war to peace was accomplished with a minimum of dislocation in the labour market, and in spite of widespread labour unrest and a world-wide influenza epidemic, as there was a short period of postwar prosperity through 1920 when jobs were plentiful. Returning soldiers were readily absorbed into employment, either in their old jobs or in expanding industries which had been short of manpower in the war years. Hundreds of munitions workers were laid off at the end of 1918. Although there was some unemployment among those who were unskilled, many of the women workers were taken on in textile and clothing industries or in laundries. There were only isolated examples of women retaining jobs in which they had replaced men but it has to be kept in mind that the number of such occupations was not large in the first instance. Finding employment for men apparently took preference over jobs for married women. The Toronto Women's Labour League, for example, in 1919 urged that no married woman should take employment if her husband was making an adequate wage for the upkeep of the home.⁹

Following a post-war depression in 1921-22, the remainder of the decade was a period of general prosperity, particularly from 1926 to 1929. Women workers shared in the buoyant employment. The numbers of women employed grew steadily, as shown in the following table:*

8 "Employment of Women in War Industries in Canada," *Labour Gazette*, September 1918 p. 690, Department of Labour, Ottawa.

9 *Labour Gazette*, June 1919, pp. 715-6.

* Source: *Census of Canada*, Vol. 1, 1931, p. 1285.

	Gainfully Occupied	Percentage of Female Population 10 years of age and over
1901	237,949	12.01
1911	364,821	14.31
1921	490,150	15.27
1931	665,859	17.04

No major new fields of employment for women opened up, however, as had happened in the 1900s. The industrialization which occurred in the 1920s was concentrated in the resource industries, such as newsprint and minerals, which did not employ large numbers of women workers. The coming of the age of the automobile, and then the airplane, also meant more new employment for men rather than for women. The growth in women's employment in the 1920s was largely in occupations with which they had already become identified — nursing, teaching, stenography and typing, bookkeeping, sales and service work. The largest single occupation for women was still domestic service, although it remained at the bottom of the list in terms of preference. Much of the work of the women's division of the Employment Service of Canada in this decade was to try to meet the demand for household help. Occupations of declining importance included dressmakers and seamstresses, milliners, and laundresses. Employment in textile and clothing factories though still important, was relatively less so than it had been at the turn of the century.

Although the number of women in the professions increased rapidly in the 1920s, this growth was most evident in nursing and teaching. Earlier hopes of breakthroughs into other fields such as medicine and law were not fulfilled, . . . relatively few women were employed in these professions. The rise in nursing employment was most striking, the total increased by nearly three times between 1911 and 1921. The rate of growth in teaching was more moderate.¹⁰ Women teachers predominated in elementary and secondary schools but at the university level they were a negligible factor, except in the faculties of household science and nursing. A survey of its membership taken by the University Women's Federation in 1923 showed that 40 per cent were housewives, 36 per cent teachers, 8 per cent in business, and the remainder were distributed among a wide range or primarily professional occupations.¹¹

Women's organizations were also interested in immigration at this time, chiefly as a source of supply of domestic servants. A conference on women's

immigration was held in 1919 under the sponsorship of the Minister of Colonization and Immigration. It was recommended that hostels for newly-arrived women be set up by the provincial governments. The Canadian Council of the Immigration of Women was established to co-ordinate the work of volunteer organizations in this field. By 1920, eight hostels had been set up, one in each province except Prince Edward Island, and matrons were hired to look after women immigrants at ports of embarkation and en route.

Acting on a recommendation of the International Labour Organization, a women's branch was formed in the Department of Colonization and Immigration in 1919. A British committee of investigation into employment prospects for women emigrants from the United Kingdom reported in 1919 that, while an urgent demand for domestics unquestionably prevailed, British immigrants tended to drift into other occupations after a short time because of the working conditions they encountered. Good opportunities were found by the committee for "girls of the educated class" to look after infants and children, but potential housekeepers were warned of the lonely life on the Prairies. A shortage of nurses was cited and the authors seemed doubtful of possibilities in the teaching profession.¹²

Canada participated in the world-wide trend towards the introduction of legislation to protect women workers.¹³ Minimum wages laws had been passed in Australia and New Zealand in the last decade of the nineteenth century. The first province in Canada to do so was British Columbia during the war years. By 1923, all provinces except New Brunswick and Prince Edward Island had such laws on their books. Other provincial laws regulated women's hours of work, night work, and health and safety conditions in specific industries. Equal pay for an equal quantity and quality of work still remained the ultimate goal of the women's movement. The organization of labour had proceeded rapidly in wartime, and trade unions were trying to consolidate these gains in the 1920s. However, this movement affected only a small number of women.

THE 1930s

The effects of the mass unemployment of the 1930s on women workers, while serious, was on the whole less severe than for men. The unemployment rate for women wage earners in June 1931, for example, was around eight per cent while the comparable rate for men at that date was close

10 *Census of Canada*, 1921, Vol. IV, pp. 2-7.

11 *Canadian Annual Review*, 1923, p. 489.

12 "Employment Prospects in Canada for Women of the United Kingdom," *Labour Gazette*, December 1919, p. 1455.

13 See "Canadian Laws Governing the Employment of Women," *The Labour Gazette*, December 1923, pp. 1377-84.

to 20 per cent.¹⁴ One of the reasons for this was that women were not employed in large numbers in the occupations and industries in which unemployment was heaviest, such as construction, mining and logging. In the fields in which women were well represented, which included commercial, financial and professional employment, unemployment rates were lower. The same was true to a lesser degree of the manufacturing and personal service sectors. Domestic service was one of the few occupations in which unfilled openings were reported in these years. On the basis of 1931 data, unemployment among women was concentrated in the younger age group, those from 16-19 years, whereas for men its incidence fell almost equally on all age levels. The peak in the unemployment rate for the labour force as a whole came in 1933, when it exceeded 25 per cent. Recovery began in 1934 and by 1936 this unemployment rate had been halved.¹⁵ Jobs remained scarce, however, until the Second World War put an end to the Depression.

There were few, if any, unemployment assistance programs in the 1930s directed primarily towards women. At first, the authorities attempted to deal with the problem by the creation of jobs through public works and construction projects. When this approach proved inadequate, a system of direct relief was instituted in 1933. In that year, 1.5 million Canadians were on relief. By 1934, a comprehensive set of programs had been developed which included direct relief, public works, land settlement, and work camps for single homeless persons. Women benefited from the relief and settlement programs as family members. They did not participate in the work camps, which in any case proved to be a mixed blessing and were phased out in 1936. There was the odd training program for women, usually in sewing or domestic skills, whose graduates could readily use in employment. A Dominion-Provincial Conference on youth training was held in 1939 at which there was a special section for women's programs.

The growth rate in women's employment was less rapid in the 1931-41 period than it had been in each of the three previous decades.¹⁶ The increase was just over 25 per cent in these years, less than half that of the 1901-11 period. In spite of this, however, it was in the 1930s that many women had to work to help support their families. A contemporary view was that in times of depression more women become available for employment than when conditions are favourable.¹⁷ It was stated that at such times women sought

employment for the express purpose of adding to depleted family income. In such cases, they sometimes worked for less than appropriate returns for their services. There was no significant change in this period in the occupations in which women were employed. The 1930s was a period of stagnation for both men and women as far as upward mobility in the labour force was concerned.

The unfavourable employment conditions brought about a complete revision of immigration policies. With few jobs available, Canadian immigration policy sought to preserve such opportunities as did exist for those who were already residents of the country. Annual admissions were cut from 165,000 in 1929 to just over 11,000 in each of the years 1935-37.¹⁸ The level of immigration was increased only slightly in 1938 and 1939. The chief result for women's employment was to dry up the traditional supply of domestic servants from the Old Country. A rural family settlement scheme was carried on at this time to relieve the pressure of unemployment in the cities.

THE SECOND WORLD WAR

Canada entered the Second World War with a high level of unemployment and a labour force that had lost many of its skills through the long years of the depression. For the first two years of the war, this reserve of labour was sufficient to meet most demands and there was no general labour shortage. Women workers were not drawn into war industries or the armed services in large numbers but there were discussions of how female labour could be recruited should the need arise. Studies were carried out to determine the extent to which women might substitute for men. Generally speaking, the federal government recognized that labour supply was a vital factor in the achievement of maximum war production and efficiency. An expansion and redirection of youth training programs was begun in co-operation with the provinces to train people for skilled jobs in war industries and in the services.

As the war began to go badly for the allied countries from 1941 on, recruitment was accelerated for the armed forces and war work. National selective service was announced in March of 1942 by Prime Minister Mackenzie King calling for the wartime mobilization of manpower and womanpower. There was no considerable body of employable males left by this time and it

¹⁴ *Census of Canada, 1931* Vol. VI, pp. 20-21.

¹⁵ *Labour Gazette*, January 1938, p. 17.

¹⁶ *Census of Canada, 1951* Vol. X, pp. 62-1 and 62-2.

¹⁷ "Employment of Women in Manitoba," in the *Labour Gazette*, April 1939, p. 369.

¹⁸ *Immigration Statistics*, Annual Reports, Department of Manpower and Immigration, Ottawa.

was recognized that women constituted the most important reserve of labour. In August 1942, representatives of national women's organizations conferred with Mrs. Rex Eaton, Assistant Director of the National Selective Service to discuss methods for acquainting women with the urgent need for them to engage in war work. A publicity campaign was begun through the press, radio and women's organizations. Other measures to assist in the campaign included establishment of special job information and placement services for women, the provision of hostels and other housing arrangements, payment of transportation costs to work, the provision of medical and recreational facilities, nurseries to care for children, and training programs. Pressure was put on employers to hire women workers and changes were made in civil service and institutional restrictions on female employment, especially of married women.

These programs, and the condition of general labour shortage which existed, were successful in bringing many thousands of women workers into industry and the armed services. Between June of 1941 and June 1943, the number of gainfully employed women was increased from an estimated figure of 746,000 to 1,029,000.¹⁹ The total of women workers in war industry in this two-year period rose from 40,000 to 230,000 and the number in the armed forces from 1,000 to 36,000. The year 1943 marked the peak in the Canadian war effort when 1,166,000 persons were employed directly or indirectly on war work.

Women in these years entered a host of occupations formerly regarded as the preserve of men, performing all but the heaviest tasks. They were employed in the manufacture of guns, tanks, aircraft, ships, scientific instruments and in such occupations as rivetting, welding, soldering, and spray painting. Age was no barrier and one plant in Ontario counted 287 grandmothers in its employ. A highly successful program for employing women part-time was begun in 1943 to meet the more extreme shortages which existed in hospitals, laundries, and other service establishments. In the armed services, between 40 and 50 trades in each of the three branches were opened up to women.

At first, women were not brought under the National Selective Service. The first compulsory registration of women came in September 1942 when all those, married or single, between the ages of 20-24 inclusive were required to register in order that local employment offices might have on file a list of younger women who were the most adaptable group for war work.²⁰ Follow-up interviews were

carried out at which each registrant was informed of the urgent need and asked if it was at all possible to accept essential work. Control of employment regulations came into effect in September 1942 making it compulsory for all women, excepting graduate nurses, teachers, and domestic workers, to seek work only by permission from the National Selective Service. It also became necessary to ask women to come from outside points to work in highly industrialized areas and large numbers responded and were transferred from the Maritimes and Prairie regions to Ontario and Quebec. Encouragement was given to women to help on farms, and special camps were set up by the provinces for the thousands who volunteered in Ontario and British Columbia during the seasonal peaks. In June 1943, in order to ensure that the important field of teaching should not be neglected, teachers were not allowed to accept other types of employment without special permission. A compulsory registration of graduate nurses was taken in March 1943 which showed that the largest reserves were of married women available for emergencies only. In federal-provincial training programs, 26,499 had enrolled in training schools up to January 31, 1944 and 14,169 in industry training.²¹ Twenty-seven day-care nurseries had been set up by April 1944 under a dominion-provincial agreement.

This period of extraordinary participation of women in the labour force lasted for only a brief period of time, three years at the most. Employment in war industries began to decline in 1944 due to the tapering off of the aircraft and shipbuilding programs. Preparation for the transition from war to peace began even before hostilities ended in 1945, although manpower controls continued into peacetime. A survey of opportunities in pre-employment vocational training for women²² was completed by the summer of 1945 and the training courses suggested – household employment, textiles, stenography, waitresses and hospital ward aides – seemed little different from the types of occupations in which women had traditionally been employed in the previous half century.

One might expect that the promise of the 1900s would have been fulfilled in the following half-century, that social attitudes would have continued to change, and that women would have moved into a much wider range of occupations that they did. Equal pay for equal work remained a constant but elusive goal and the acceptance of married women in employment came but slowly. The feminist movement seemed to have lost much of its spark once the goals of suffrage and prohibition were attained and no new figures emerged comparable to Dr. Emily Stowe, Nellie McClung and others of

¹⁹ *Labour Gazette*, November 1944, p. 1308.

²⁰ "Canadian Women in War Industries," *Labour Gazette*, April 1944, pp. 456-459.

²¹ *Ibid* p. 457.

²² "Vocational Training for Women," *Labour Gazette*, August 1945, pp. 1123-4.

the early years of the movement. Information on women's employment began to disappear from the pages of the *Labour Gazette* and other publications after the First War. By the 1930s, little attention was being paid to women in the labour force, although hard times did bring a realization of the contribution that female members might make to

family incomes. A revival of interest came in the Second World War, with labour shortages and the foresighted management of womanpower by the Mackenzie King government. The experiences of this period – of short duration – may have been the germ that stimulated renewed progress for women in the labour market in the years that followed.

Job Barriers to Women's Employment

9

Since World War II the role of women in the labour force has undergone considerable change. The effect of the war economy in moving females into jobs normally occupied by males is felt by some to have enhanced women's self-confidence in their potential and to have sown the seeds of career aspirations. Although the majority of females aged 15-64 years still do not hold salaried jobs, their representation in the labour force has been rapidly increasing, particularly since the mid-1950's. The 1971 census indicates that women account for 34 per cent of all employed Canadians.¹ This compares with only 27 per cent in 1962 and 22 per cent in 1953.² This paper will first outline the occupational and income categories into which these female workers fall, certain observed correlations between particular demographic characteristics and labour force participation, and finally barriers which restrict the free entry of women into occupations of their choice.

OCCUPATIONS AND INCOMES

When one examines the types of occupations that women enter, a problem begins to crystallize. Not only are females disproportionately represented in certain occupations and virtually absent from others, but they tend to be found in lower paying jobs than are males. This phenomenon of the labour market has been labelled "sex-typing" – the streaming of men and women into categories of jobs on the basis of preconceptions about the potentials of each. To illustrate this, Table 1, based on 1971 Canadian census data, presents a breakdown of various occupational groups by the percentage of males and females. As may be seen males account for 65.7 per cent of the total labour force and females account for 34.3 per cent. In a truly balanced situation, one would expect this percentage distribution to be maintained throughout all occupational groups. Instead, the social sciences; artistic, literary and recreational; and sales categories are the only ones in which this distribution is duplicated. All other job categories are characterized by over-representation of either men or women. Women are under-represented in managerial, natural sciences, religion, farming, fishing, forestry, mining and all the industrial processing and construction occupations; and are greatly over-represented in teaching, clerical and, to some extent, service occupations.

The medicine and health category is of particular interest in that the over-all percentages indicate that only 25.7 per cent of all medical workers are male, while 74.3 per cent are female. However a further breakdown shows that although there are fewer males in total, they occupy most of the high

status, high income jobs as physicians and surgeons. Females in the health professions are mostly nurses.

Table 2 looks at the problem of sex-typing of occupations from a different perspective. Rather than presenting the sex breakdown of each occupational category, it indicates for each sex the percentage holding various types of jobs. The central column of the table presents differences of greater than 3 per cent between the distribution for each sex; the arrow indicates which one is over-represented.

It is clear from the table that women have been concentrated much more so than men in clerical jobs particularly (31.8 per cent of all female workers are in such positions as compared to only 7.7 per cent of male workers). Women are also more highly represented in nursing, service jobs and teaching. Greater percentages of men than women are found in construction trades, transport, mechanics and machining, managerial and natural sciences occupations.

This differential entry of males and females into various occupations is taken to reflect traditional views of the types of work suitable for each sex. Such preconceptions pose very real barriers to both men and women in their freedom to choose jobs. Not only job seekers but also employers may be psychologically conditioned to believe that particular jobs are more "masculine" or "feminine" and therefore more suitable, for employees of a particular sex.

A further peculiarity of the occupational distribution of male and female Canadians is related to the annual incomes of each sex. Table 3 presents a percentage breakdown of 1970 employment income groups by sex.

It is clear that women account for the majority of workers in each annual income group below \$4,000. At salary levels above this, the percentage of women drops rapidly from 45.1 per cent of those earning \$4,000 – \$5,000 to only 3.5 per cent of those whose annual salary is \$15,000 or more.

Although some of this discrepancy is no doubt due to the greater participation of women in part-time employment (1972 data indicate that 25 per cent of women, as opposed to 6 per cent of men work part-time³), this cannot account for the entire difference. It does however, indicate that women are relegated, in greater numbers than men, to low-salaried and consequently less attractive jobs. Such a salary structure presents hardships for sole-support mothers and married women who wish to work but must finance day-care for their children. Considering too that a husband would have to pay increased taxes because he could not claim his wife as a dependant if she earned over \$1,700 or that

This article was prepared by the Research Projects Group, Strategic Planning and Research Division, Department of Manpower and Immigration.

1 Statistics Canada; Advance Bulletin "Labour Force by Occupation," 1971 Census of Canada, Cat. #94-788, March 1974.

2 Statistics Canada "Seasonally Adjusted Labour Force Statistics," January 1953-December 1972, Cat. #71-201 Annual, Feb. 1973.

3 Research Projects Group, Dept. of Manpower and Immigration mimeo "Job Barriers: Report 3: Employer Recruitment and Personnel Policies," Chapter 3 "Difficulties Experienced by Special Groups (Women) in Obtaining and Retaining Employment," unpublished, Ottawa, 1974, p. 4.

a woman may be better off financially receiving government benefits than by taking a job, this salary differential is likely to be a deterrent to many women wanting to enter the labour force. The subsequent loss of potential is considerable.⁴

Table 4 presents income distribution by sex. Again it is clear that women are concentrated at the lower end of the wage scale; indeed, there are greater percentages of women than men in all income categories below \$5,000. At all higher salary levels there are proportionately more men than women represented.

But restrictions to women's employment are not just in terms of the incomes they command or the limitations of choice enforced by occupational sex-typing. Although these present very real constraints to the maximizing of women's potential in a labour force capacity, certain relationships between demographic characteristics and participation in the work force point to additional limiting conditions.

LABOUR FORCE PARTICIPATION

Whether a woman works because of necessity or choice, certain general patterns do emerge for female participation rates in the Canadian labour force. In general it appears that such participation is affected by age, residence, marital status, fertility, education, and stage of family formation.⁵

Age: Although young women lacking work experience may encounter difficulty in obtaining jobs, and older women may experience difficulty because of their age or because they have lost their skills, the main influence of age in obtaining a job is more indirect. Age is a dimension in which role changes for females occur and as a result can facilitate or inhibit labour force participation.⁶ In general, the changing roles of student, wife and mother, are the major influence on her decisions about entering the labour force.

Residence: Urban women are more likely than rural ones to be employed. Differences in the social attitudes of urban and rural residents probably play a part in this phenomenon, together with the probability of larger rural families and fewer jobs available to those living outside the urban centres.

Marital Status: Marital status has a significant influence on women's employment. Single females have the highest participation rates of all women. This is followed by separated, divorced or widowed females, with the representation of married women in the labour force being the lowest,⁷ although

there has recently been an increase in the participation rates of this group. There is also some indication that the higher the husband's income the less likely the wife is to seek employment; and conversely, for women whose husbands earn low incomes.⁸

Fertility and Family Formation: The presence of children in the home, particularly infants and pre-schoolers, greatly affects a woman's freedom to enter the labour force. The current trend towards smaller, more closely-spaced children, however, has implications for the length of time a mother may choose to stay at home to meet the demands of a young family.

Education: Educational attainment has been found to have a significant relationship to a woman's participation rate – the higher her education, the more likely she will be found in the labour force. The direct effect of better education is, of course, more marketable skills; but there are other factors as well. Women with more education tend to marry at a later age and are therefore likely to work longer. They have fewer children and are able to re-enter the labour market after a shorter period of absence. They tend to marry men with higher education and less traditional attitudes. They are likely to attain more attractive and better paying jobs than less educated women and therefore be more able to finance any necessary day-care.⁹ Better educated females also tend to question and be less satisfied with the traditional role of women. Whatever the reasons, this correlation between education and participation rates has been found to hold true for all females, single or married, with or without children.¹⁰

Bearing in mind then these realities of women's participation rates, it is relevant to examine the factors responsible for constraining women's free entry into the labour force in the capacity of which they are able. Some of these "job barriers" are experienced by both sexes, but others are unique to women's circumstances and as such represent an impediment to equal opportunity.

JOB BARRIERS

Women, like men, are faced with limited entry into training for certain occupations. Intelligence, aptitude and personality tests may be socially biased and thus present unjust hurdles to be overcome. Young persons are hampered by a lack of experience while older persons are hampered by prejudices against their age. Negative attitudes against those with histories of mental illness, alcoholism, legal

4 MacCormack, Terrance. "Women In Industry – A Staggering Waste of Skills," in *Plant Administration and Engineering*, August 1970.

5 Ostry, Sylvia. "The Female Worker in Canada," Dominion Bureau of Statistics, Ottawa, Canada, 1968, p. 22.

6 Dominion Bureau of Statistics, Special Labour Force Studies #5, "Women Who Work: Part 1," Cat. #71-509, Ottawa, Canada, September 1967, p. 11.

7 *Ibid.*, page 15.

8 *Ibid.*, page 24.

9 *Ibid.*, page 13.

10 *Ibid.*, page 31.

offences, poor health and disabilities limit such persons' entry into active employment. Biases against racial and ethnic groups or against people less physically attractive than others also present difficulties for both male and female job-seekers.

Since better-educated persons participate more in the labour force than do those with less education, it may be assumed that a lack of education constitutes a further barrier to employment. This is particularly true in light of the tendency for employers to use higher educational qualifications for jobs as a screening device against increased numbers of applicants. With more candidates meeting the basic educational requirements for positions, those hired are often the cream of the educational crop and may actually be overqualified for the job. Although this type of job barrier exists for both sexes, it is perhaps of greater consequence for women since, generally speaking, fewer of them than men have post-secondary education. In the 1971-72 school year 22 per cent of male students at all levels as compared to 15 per cent of all female students attended post-secondary institutions.¹¹

A job barrier related to both education and sex-typing is the problem of "streaming" in the school system. Enrolment figures for 1969-70 showed that technical, vocational and composite high schools were 52 per cent female; business and commercial colleges were 82 per cent female; personal services courses were 82 per cent female; and medical (mostly nursing and physiotherapy) and community courses were 79 per cent female.¹² This streaming of the sexes into distinct training categories at an early stage in life certainly closes the door to many career possibilities.

There are many social attitudes and stereotypes which also contribute to limiting women's participation in the labour force. Community values regarding the proper role of women are certainly significant factors in the decision of a female considering employment outside the home. It may be that less-educated women hold more traditional views in this respect than do women with higher education. There may also be similar differences in attitude between rural and urban females or between particular regions of the country.¹³

Once the decision has been made to step outside the traditional mold, either from necessity or choice, women must contend with prejudices about their working performance. Young women are viewed as workers who will only hold jobs until they marry or have children, and are therefore not given the same opportunities offered to males. Women are generally regarded as secondary wage-earners

who must relinquish priority claims for job opportunities to primary wage-earners (men). Suggestions have been made that women are not career conscious, are too emotional, lack management skills and don't want responsibility. There is speculation that female bosses would be unacceptable to workers and would thus impair worker morale.¹⁴ Such preconceived notions about the character of women employees certainly affect the types of jobs they will be offered and the degree of challenge that the jobs present.

It has been stated that "The presence of pre-school children constitutes the single most important deterrent to labour force participation."¹⁵ Children present obvious difficulties in terms of child-care arrangements and in parental perceptions of the "proper" role of the mother. Day-care facilities, particularly good ones, are in short supply and difficult to find. The expense may be prohibitive, particularly for lower-income families and sole-support parents. Women are often encouraged to feel guilty about leaving their children, especially during their early years or in the event of illness. Women with higher education have a greater potential for high-paying jobs which enable them to finance day-care for their families. Maternity-leave benefits offer an inducement to work, but if not provided can present a barrier against the continuation in a job.

A married woman's decision to seek paid employment is also affected by her spouse. A man's job may require that he relocate and thus limit the employment opportunities of his wife. A woman must often limit her job options to those which do not conflict with her time schedule at home. She must, or often feels obligated to be home for the family's arrival back from school and work, prepare dinner and have time to do necessary household tasks. Then too, a disapproving husband may also serve to intimidate a woman from deciding to work.¹⁶ There is evidence that male resistance to a working wife is strongest among blue-collar workers and that women in the professions more often have the support of her spouse in her career endeavours.¹⁷

In keeping with women's commitments at home is their greater tendency to occupy part-time jobs. In 1972, 25 per cent of female as compared to only 6 per cent of male employees worked less than 35 hours per week.¹⁸ It is therefore likely that the availability of part-time employment presents an inducement to women to enter the labour force, and that a lack of such employment constitutes a job barrier. The part-time jobs available most likely exist in unskilled fields and seasonal industries. Generally speaking, part-time workers receive lower wages and fewer benefits (e.g. holidays, sick

11 *Ibid.*, page 5.

12 O.E.C.D. "The Role of Women In the Economy," page 55.

13 Research Projects Group. "Job Barriers: Report 3," *op. cit.*, page 4.

14 *Ibid.*, page 50.

15 Dominion Bureau of Statistics. "Women Who Work: Part 2," Special Labour Force Studies, No. 2 Series B, Cat. #71-514 Dec. 1968, page 10.

16 Epstein, C.F. "Woman's Place," Univ. of California Press, Berkeley and Los Angeles, Calif., 1970, page 107.

17 Sheppard, H. and Herrick, N. "Where Have All the Robots Gone?" The Free Press, London, 1972.

18 Research Projects Group: Dept. of Manpower and Immigration "Job Barriers Report 3," *op. cit.*, page 4.

leave, pensions) than full-time employees and are not protected by legislation.

Lack of suitable transportation or easy access to a job location may also bar some women, particularly older ones, from taking jobs they might otherwise be interested in. Unnecessary time spent in travel to and from work may conflict with any home commitments. Although transportation difficulties affect both men and women there is some evidence to suggest that such problems are greater deterrents for the latter.¹⁹

Urban women are presented with more opportunities for employment than are women in rural areas; sales and service-type jobs are in greater abundance in cities than in the country and these jobs have been traditionally occupied by women. Their relative lack of availability must be seen as a deterrent to to employment-seeking.

The barriers which have been outlined are not the only ones confronting women job-seekers. Doubtless there are others, such as "protective" legislation,

TABLE 1
CANADIAN LABOUR FORCE 15 YEARS AND OVER
SEX COMPOSITION OF OCCUPATIONAL GROUPS

Occupation	Total No.	Male %	Female %
All occupations	8,626,925	65.7	34.3
Managerial	372,245	84.3	15.7
Natural sciences, engineering and mathematics	234,130	92.7	7.3
Social sciences and related fields	79,055	62.6	37.4
Religion	23,590	84.3	15.7
Teaching and related occupations	349,295	39.6	60.4
Medicine and health (Diagnosing)	326,555	25.7	74.3
(Nursing)	(39,110)	(89.5)	(10.5)
Artistic, literary, recreational	(233,140)	(12.3)	(87.7)
Clerical	80,480	72.8	27.2
Sales	1,373,565	31.5	68.5
Service	815,740	69.6	30.4
Farming	969,920	53.8	46.2
Fishing, hunting	512,150	79.1	20.9
Forestry, logging	27,175	98.1	1.9
Mining, quarrying	67,260	97.9	2.1
Processing occupations	59,160	99.4	0.6
Machining	334,740	82.2	17.8
Product fabricating	240,935	94.3	5.7
Mechanics, repairmen (except electrical)	634,355	76.3	23.7
Construction	246,070	99.1	0.9
Transport	568,565	99.1	0.9
Materials handling	338,435	97.6	2.4
Other crafts	205,840	80.4	19.6
Other occupations	108,840	87.6	12.4
	167,635	87.0	13.0

Source: Statistics Canada, Advance Bulletin, 1971 Census of Canada, "Labour Force by Occupation," Cat. #94-788, March 1974.

which operate to hamper equal job opportunities for females. An O.E.C.D. report "The Role of Women in the Economy," concludes that the family, school system, industry, government, unions and society as a whole must cooperate to facilitate such opportunities. Not only will this have implications for the release of women from the constraints of their traditional role, but it will also allow men the freedom to escape from theirs.

The Federal Government, and the Department of Manpower and Immigration in particular, are presenting various conferences and seminars aimed at enlightening traditional public attitudes towards the role of women in society. Special funding is being made available for women's groups and activities, training programmes are being instituted, amendments to prejudicial legislation are being proposed, and research is being undertaken into how best to provide flexibility in working conditions (e.g.

TABLE 2
CANADIAN LABOUR FORCE 15 YEARS AND OVER
OCCUPATIONAL DISTRIBUTION BY SEX

Occupation	Males	Percentage Difference (if greater than 3%)	Females
Total number	5,665,715		2,961,210
	(100.0)*		(100.0)*
Managerial	5.5	← 3.5 →	2.0
Natural sciences, engineering and mathematics	3.8	← 3.2 →	0.6
Social sciences	0.9		1.0
Religion	0.4		0.1
Teaching	2.4	→ 4.7 →	7.1
Medicine and health (Health Diagnosing)	1.5		8.2
(Nursing)	(0.6)		(0.1)
Artistic, literary, recreational	(0.5)	→ 6.4 →	(6.9)
Clerical	1.0		0.7
Sales	7.7	→ 24.1 →	31.8
Service	10.0		8.4
Farming	9.2	→ 5.9 →	15.1
Fishing, hunting	7.2	← 3.6 →	3.6
Forestry, logging	0.5		0.0
Mining, quarrying	1.2		0.1
Processing	1.0		0.0
Machining	4.9		2.0
Product fabricating	4.0	← 3.5 →	0.5
Mechanics & repairmen	8.6	← 3.5 →	5.1
Construction	4.3	← 4.2 →	0.1
Transport	9.9	← 9.7 →	0.2
Materials handling	5.8	← 5.5 →	0.3
Other crafts	2.9		1.4
Other occupations	1.7		0.5
Not stated	2.6		0.7
	7.4		10.8

* Totals may not sum to 100 per cent due to rounding.

19 M. Burstein, N. Tienharra, R. Henson, B. Warrander. *Canadian Work Values - Findings of a Work Ethic Survey and a Job Satisfaction Survey*. Dept. of Manpower and Immigration. Information Canada 1975.

provision of day-care by employers, greater availability of part-time work etc.) required by so many women. It is hoped that International Women's Year will see great strides made towards providing opportunities for women to realize their potential.

TABLE 3
CANADIANS 15 YEARS AND OVER EMPLOYED IN 1970, SEX COMPOSITION OF 1970 EMPLOYMENT INCOME GROUPS

	Male %	Females %
Total	63.6	36.4
Total with employment income	65.0	35.0
Under \$1,000 (including loss)	44.3	55.7
\$1,000 - \$1,499	47.0	53.0
1,500 - 1,999	48.7	51.3
2,000 - 2,999	48.5	51.5
3,000 - 3,999	48.6	51.4
4,000 - 4,999	54.9	45.1
5,000 - 5,999	67.7	32.3
6,000 - 6,999	77.5	22.5
7,000 - 7,999	85.1	14.9
8,000 - 8,999	88.7	11.3
9,000 - 9,999	91.9	8.1
10,000 - 14,999	93.5	6.5
15,000 and over	96.5	3.5

Source: Statistics Canada, Advance Bulletin 1971 Census of Canada "Population 15 Years and Over by Income," Cat. #94-789 (AE-5) March 1974.

TABLE 4
CANADIANS 15 YEARS AND OVER EMPLOYED IN 1970, INCOME DISTRIBUTION BY SEX

Income Group	Males	Percentage Difference (if greater than 3%)	Females
TOTAL with employment income	100% (6,023,325)		100% (3,249,440)
Under \$1,000 (incl. loss)	10.2	← 13.7 →	23.9
\$1,000 - \$1,499	4.0	← 4.5 →	8.5
1,500 - 1,999	3.3	← 3.1 →	6.4
2,000 - 2,999	6.5	← 6.3 →	12.8
3,000 - 3,999	7.3	← 7.0 →	14.3
4,000 - 4,999	8.1	← 4.2 →	12.3
5,000 - 5,999	9.5		8.4
6,000 - 6,999	10.3	← 4.7 →	5.6
7,000 - 7,999	10.0	← 6.7 →	3.3
8,000 - 8,999	7.9	← 6.0 →	1.9
9,000 - 9,999	5.7	← 4.8 →	0.9
10,000 - 14,999	12.1	← 10.5 →	1.6
15,000 and over	5.1	← 4.7 →	0.4

Source: Statistics Canada, Advance Bulletin 1971 Census of Canada "Population 15 Years and Over by Income," Cat. #94-789 (AE-5) March 1974.

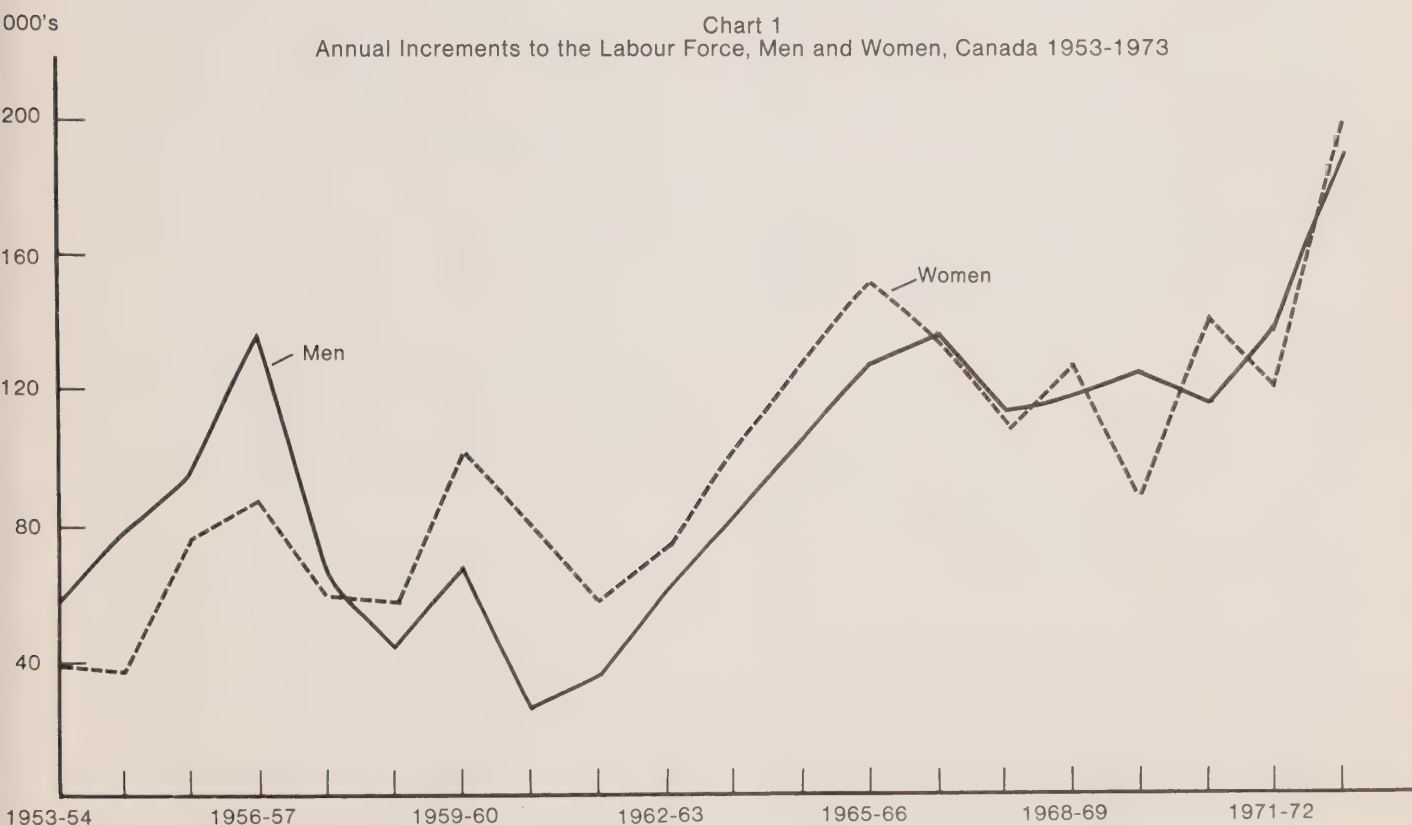
Women in the Labour Force: Recent Trends

15

The high rate of growth of women in the labour force in Canada suggests that women need more than the role as wife and mother in their search for self-fulfilment as individuals. Many women work because of economic necessity, but a growing number of them now seek jobs to provide increased personal satisfaction. A social philosophy reflecting the need for effective utilization of the abilities and skills of all members of Canadian society is emphasized in a speech by the Minister of Manpower and Immigration, the Honourable Robert Andras, to the Vancouver Board of Trade on November 29, 1974. The Minister said that "We are all interested in contributing to society and being seen to contribute by our peers. Our jobs can give us a feeling of pride, self-respect, and of attachment, of being a part of the mainstream — as well as income. . . . I believe firmly that we owe all Canadians a chance to work and to progress through work towards their individual capacities. Every member of our society has the right to feel that he or she is part of the whole, and not separate from it. I feel that the Government must enhance the opportunities available

to all individuals to upgrade themselves and to help them become self-sufficient to levels which they set for themselves." Women are asserting themselves, both as a group and as individuals, in order to achieve equality of opportunity within a framework of individual freedom and responsibility. Educators, career counsellors, employers and other enlightened persons can help in this process.

Economic developments, social change, education and training, and legislative change are facilitating the entry of women into the Canadian labour force; each year as many women as men enter. In fact, in the 20-year period ending in 1973, the number of women in the labour force increased by 98,000 each year on average, which was somewhat larger than the average annual increase in the number of men (96,000). In the more recent period from 1966 to 1973, the number of women in the labour force increased by 132,000 each year, on the average, about the same as the increase for men (133,000). The trends in the annual increments to the labour force for men and women are shown in Chart 1.



Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001

Between 1953 and 1973, the rate of growth for women in the labour force was two-and-a-half times as fast (5.0 per cent) as that for men (1.9 per cent). However, the more recent period from 1966 to 1973 shows an acceleration in the labour force growth for men. While women maintained an average 5.0 per cent rate of growth in their labour force each year, the rate for men in the labour force accelerated to 2.4 per cent. But the much higher rate for women resulted in increasing their share in the labour force from about one-fifth in the early fifties to about one-third in 1973 (see Appendix Table 1).

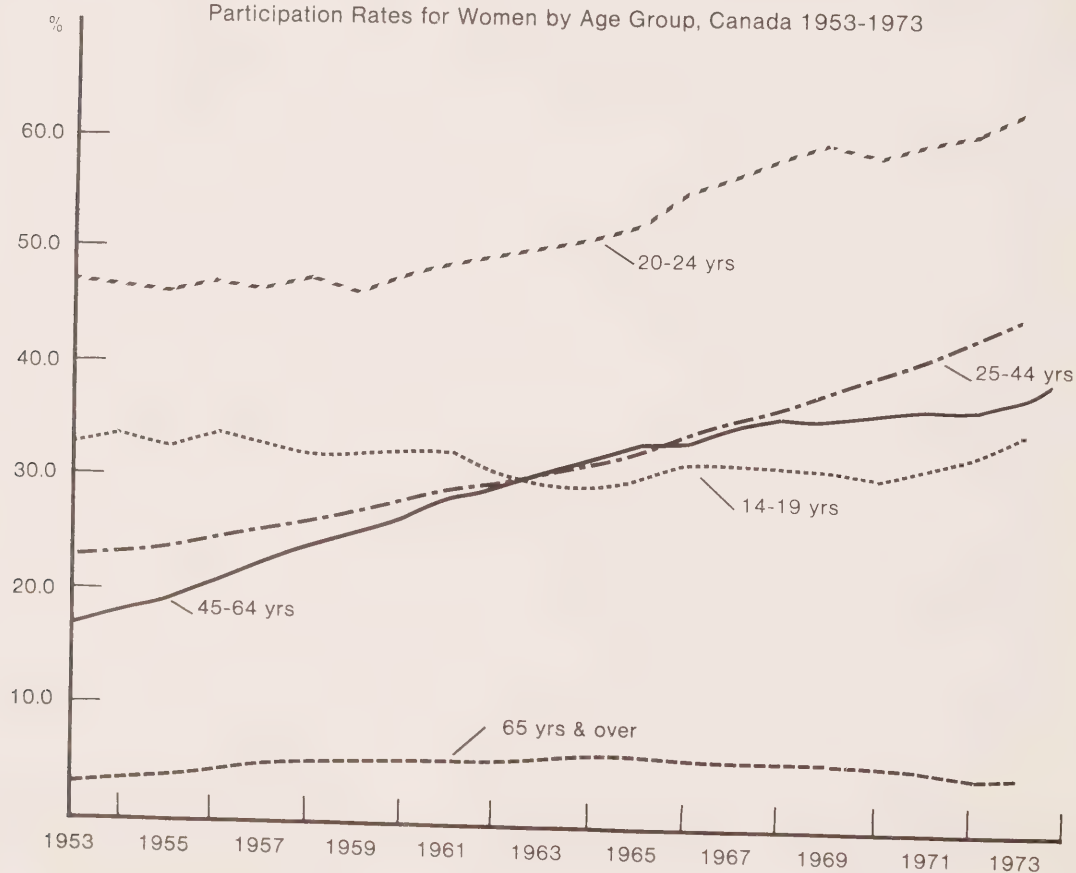
The major source of the labour force growth for women during the past two decades was the increase in their aggregate labour force participation rate.* In other words, approximately two-thirds of the total female labour force growth between 1953 and 1973 was brought about by the increased participation of women, and only about one-third of the growth may

be attributed to increases in the female population of working age. The female labour force participation rate increased from 23.4 per cent in 1953 to 38.7 per cent in 1973 (see Appendix Table 3). Data show an acceleration in recent years in the upward trend in the participation rate for women 20-24 years of age and for women 25-44 years of age, and a deceleration in the trend in the rate for women 45-64 years of age (see Chart 2).

There was not much change in the participation rate for women 20-24 years of age between 1953 and 1960. Their rate began to move up rapidly in the early sixties. It was 47.2 per cent in 1953 and 47.9 per cent in 1960, but moved up to 62.5 per cent in 1973.

The participation rate for women 25-44 years of age increased by 23.1 per cent in 1953 to 30.5 per cent in 1963 and to 44.5 per cent in 1973, showing an acceleration between 1963 and 1973.

Chart 2
Participation Rates for Women by Age Group, Canada 1953-1973



Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001

The participation rate for women 45-64 years of age increased from 17.2 per cent in 1953 to 30.5 per cent in 1963 and to 37.8 per cent in 1973, showing a deceleration in the latter period.

The statistics shown in Appendix Table 4, indicate that the participation rate for married women began to exceed the rate for other women in the age group of 14-24 years in 1971. The relatively strong positive trend in the rate for young married women suggests that assuming the role of wife does not reduce their desire to join the labour force.

The participation rates for married women in the age groups of 25-34 years, 35-44 years, and 45-54 years have remained much lower compared with rates for other women in the corresponding age groups. This indicates that the role of motherhood sharply reduces chances for participation in paid work. Nevertheless, the rate for married women in these age groups has been rising, as shown in Chart 3, Social attitudes and the attitudes of the husband and wife towards the working mother probably limit the number of married women who seek work outside the home. These attitudes are changing, however, and a growing proportion of married women is making the decision to remain in the labour force while raising their children or to return to paid employment after their family is grown. Many other factors such as the non-availability of child care arrangements, part-time employment, flexible working hours and suitable transportation also tend to limit labour force participation of married women.

The number of employed women has been increasing by a larger amount each year, on the average, than the number of employed men in the 20-year period ending in 1973. The employment level for women increased by an average of 91,000 each year, compared with an increase of 85,000 for men. In relative terms, the average rate of employment growth for women was just more than two-and-a-half times, (4.8 per cent) that for men (1.8 per cent). As a result, women's share in total employment grew from 22.4 per cent in 1953 to 34.2 per cent in 1973 (see Appendix Table 1).

Part-time employment has increased markedly in the past twenty years, from 197,000 persons in 1953 to 1,084,000 in 1973. Part-time employment constituted 12.4 per cent of total employment in 1973 compared with 3.8 per cent in 1953; the share of part-time employment for women in total part-time employment has remained near the two-thirds level during the past 20 years (see Table 1). Women show interest in part-time employment because it helps resolve the time conflict between home and job responsibilities.

Marital status has an influence on women's preference for part-time employment. As is shown in Table 2,

TABLE 1
PART-TIME EMPLOYMENT, ITS SHARE
IN TOTAL EMPLOYMENT AND SHARE OF
FEMALE PART-TIME EMPLOYMENT IN TOTAL
PART-TIME EMPLOYMENT, 1953-1973

	Total part-time employment (000's)	Part-time employment as per cent of total employment (%)	Part-time employment for women as per cent of total part-time employment (%)
1953	197	3.8	63.5
1954	208	4.0	64.4
1955	225	4.2	64.4
1956	243	4.4	67.5
1957	289	5.0	66.1
1958	349	6.1	65.3
1959	367	6.3	65.9
1960	400	6.7	66.5
1961	476	7.9	66.4
1962	497	8.0	65.8
1963	532	8.3	66.9
1964	597	9.0	67.0
1965	657	9.6	67.9
1966	678	9.5	68.7
1967	745	10.1	67.8
1968	829	11.0	67.8
1969	900	11.6	67.4
1970	971	12.3	65.8
1971	1,012	12.5	65.9
1972	1,038	12.5	67.0
1973	1,084	12.4	67.9

Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001.

TABLE 2
PROPORTIONS OF EMPLOYED WOMEN
WORKING PART-TIME BY MARITAL STATUS,
CANADA, 1966-1973

	Single	Married	Other
1966	12.4	28.6	18.1
1967	13.7	28.3	18.2
1968	16.4	29.0	17.9
1969	17.7	29.1	19.2
1970	19.5	28.9	19.1
1971	20.7	28.0	19.5
1972	21.4	27.7	19.0
1973	21.8	27.2	18.2

Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001.

a relatively higher proportion of employed married women work on a part-time basis compared to single and "other"* women. In 1973, 27.2 per cent of employed married women were engaged in part-time employment as compared with 21.8 per cent of employed single women and 18.2 per cent of employed "other" women. While the relative importance of part-time employment for married women and "other" women has not changed much

* "Other" women includes widowed, legally separated or divorced.

Chart 3-A
Participation Rates for Married Women
by Age Group, Canada, 1966-1973

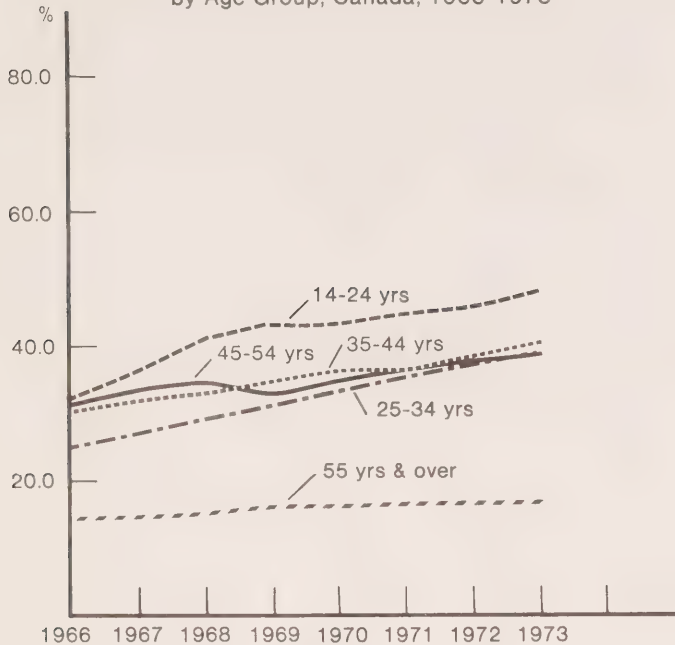
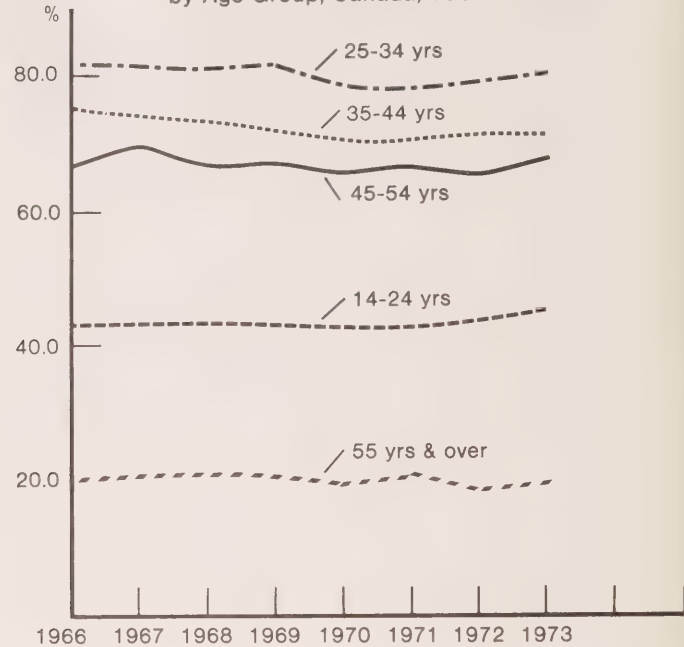
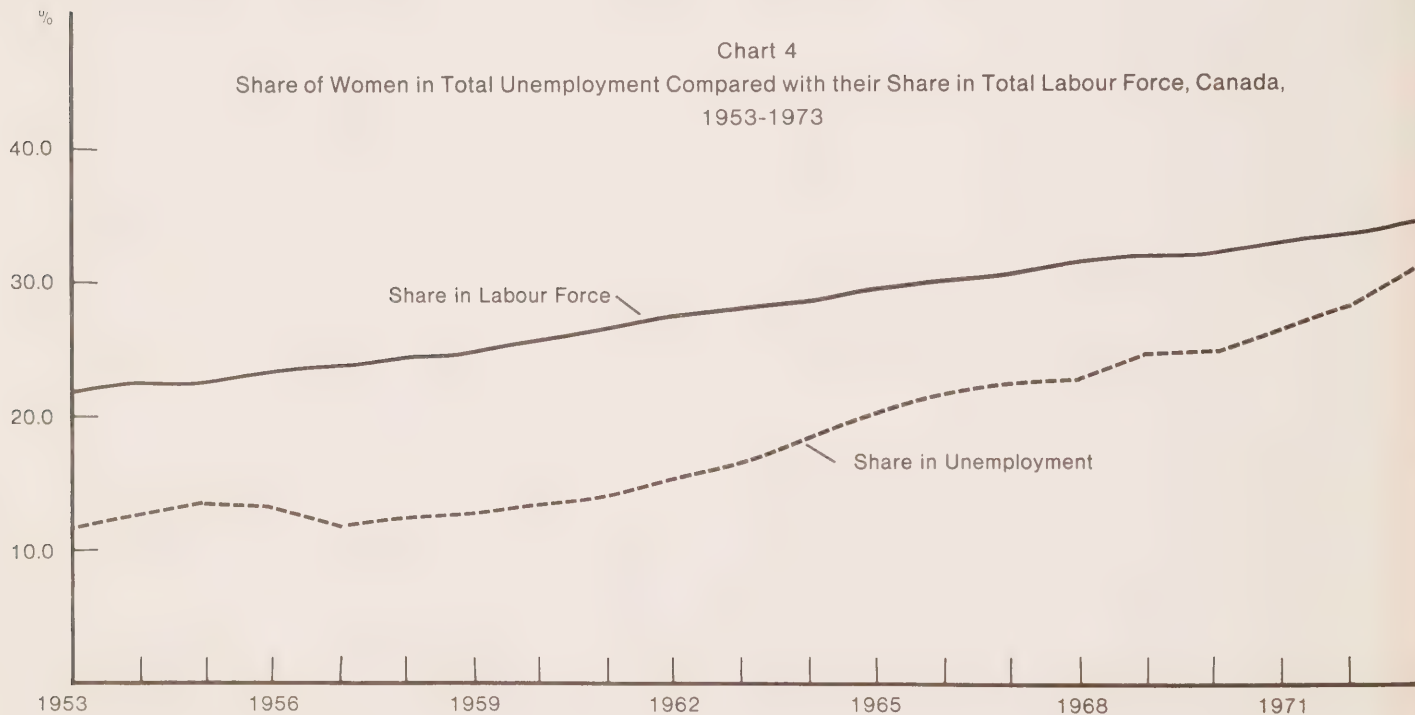


Chart 3-B
Participation Rates for Other Women
by Age Group, Canada, 1966-1973



Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001

Chart 4
Share of Women in Total Unemployment Compared with their Share in Total Labour Force, Canada,
1953-1973



Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001

in recent years, the proportion of employed single women who work part-time has increased significantly. It increased to 21.8 per cent in 1973 from 12.4 per cent in 1966. This trend may reflect the difficulty that young women encounter in obtaining full-time jobs because they lack experience.

Increments in the employment level for women each year, on the average, have been about equal to increments in the level for men during the past 20 years. The services-producing sector has been growing rapidly and has stimulated employment growth for women. Although the goods-producing sector, especially manufacturing, provides many jobs for women, the community, business, and personal services industry has been the most important source of employment for women.

Table 3 gives information on the industrial employment pattern of women for the past 10 years. The number of women employed in the community, business, and personal services industry was 830,000 in 1964. In 1973 the number increased to 1,348,000. The proportion working in this industry has remained near the 45 per cent mark during the past 10 years. Another important area of women's employment has been wholesale and retail trade. The proportion of employed women in this industry to the total

number of employed women has also shown no significant trend in the past 10 years, remaining near the 18.0 per cent mark.

Manufacturing also employs large numbers of women. This industry employed 355,000 women in 1964. The employment level increased to 469,000 in 1973. The proportion of women employed in this industry to the total employed women, however, has been declining, 15.7 per cent in 1973 compared with 18.6 per cent in 1964. A slight downward trend also prevails in the proportion of employed women in the agricultural industry, from 3.6 per cent in 1964 to 2.3 per cent in 1973.

Although the proportions of employed women who work in the transportation-communication-utilities industry and the construction industry have not changed much in the past 10 years, the relative importance of finance, insurance and real estate, and the public administration industry has increased. The proportion of women employed in the finance, insurance and real estate industry to the number of total employed women has increased from 6.2 per cent in 1964 to 7.5 per cent in 1973; in the public administration industry there has been an increase from 4.4 per cent in 1964 to 5.3 per cent in 1973.

TABLE 3
NUMBER AND PERCENTAGE DISTRIBUTION OF EMPLOYED WOMEN BY INDUSTRY, CANADA, 1964-1973

	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
	(000's)									
All industries	1,911	2,020	2,169	2,296	2,391	2,508	2,569	2,687	2,796	2,992
Community, business and personal service	830	900	979	1,048	1,101	1,144	1,211	1,255	1,286	1,348
Trade	352	373	387	407	433	447	458	471	511	559
Manufacturing	355	350	383	394	384	410	394	414	437	468
Finance, insurance and real estate	118	128	144	148	160	172	181	200	200	223
Public administration	84	86	95	106	111	121	121	137	141	159
Transportation, communication-utilities	83	88	90	96	105	110	107	107	112	129
Agriculture	69	72	67	72	70	75	69	70	75	70
Construction	15	16	17	18	20	22	21	24	24	26
	Per cent of Total									
Community, business and personal service	43.4	44.6	45.1	45.6	46.0	45.6	47.1	46.7	46.0	45.1
Trade	18.4	18.5	17.8	17.7	18.1	17.8	17.8	17.5	18.3	18.7
Manufacturing	18.6	17.3	17.7	17.2	16.1	16.3	15.3	15.4	15.6	15.6
Finance, insurance and real estate	6.2	6.3	6.6	6.4	6.7	6.9	7.0	7.4	7.2	7.5
Public administration	4.4	4.3	4.4	4.6	4.6	4.8	4.7	5.1	5.0	5.3
Transportation, communication-utilities	4.3	4.4	4.1	4.2	4.4	4.4	4.2	4.0	4.0	4.3
Agriculture	3.6	3.6	3.1	3.1	2.9	2.9	2.7	2.6	2.7	2.3
Construction	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	0.8	0.9	0.9	0.9

Source: Statistics Canada; Special Tables - 12 Month Averages (Mimeographed)
Percentages may not equal 100 due to rounding.

Table 4 highlights the trends in the occupational composition of women's employment. Slight to moderate upward trends are noticeable in the relative proportions of women employed in the clerical, the professional and technical, and the managerial occupations. The increases have been occurring at the expense of the relative proportions of women employed in the sales, the craftsmen production process and related, and the farmers and farm workers occupations. Slight to moderate downward trends are noticeable in the relative shares for these occupations.

Much of the concern expressed by women in modern society has been that they inevitably are "streamed" into a narrow range of occupations which pay relatively low and have low status. While occupations like clerical, service and recreation continue to be very important, women are making some progress in moving towards managerial, professional and technical occupations. The number of women employed in the managerial occupations increased from 72,000 in 1964 to 125,000 in 1973. The share of this occupation in total employed women was up from 3.8 per cent in 1964 to 4.2 per cent in 1973. The number of those employed in the professional and technical occupations climbed from 294,000 in 1964 to 521,000 in 1973. The relative share of this occupation was up from 15.4 per cent in 1964 to 17.5 percent in 1973.

The employment level for women in the clerical occupations increased from 560,000 in 1964 to 1,018,000 in 1973. The employment of women in the service and recreation occupations was up from 447,000 in 1964 to 615,000 in 1973. These two occupational groupings represented 54.7 per cent of the total employed women in 1973, up from the 52.7 per cent in 1963. Thus most women still work in a relatively narrow range of occupations.

In 1953, women comprised a much lower proportion of the total unemployed compared with their proportion of the total labour force; in the early sixties the proportion began to increase rapidly. Chart 4 suggests that in the near future women's share in total unemployment should increase to the level of their share in the total labour force.

Women constituted 22.1 per cent of the labour force in 1953 and only 11.7 per cent of the unemployed, a gap of 10.4 percentage points. Their share in the labour force increased to 34.0 per cent in 1973; their share in the total unemployed rose to 30.8 per cent, only a gap of 3.2 percentage points (see Appendix Table 1).

In periods of economic slowdown, the unemployment rate for women used to increase less sharply than that for men. While the rate for women rose much less steeply between 1956 and 1961 than that for men, this was not the case after 1966. The unemployment rates for men and women increased by a similar

TABLE 4
NUMBER AND PERCENTAGE DISTRIBUTION OF EMPLOYED WOMEN BY OCCUPATION, CANADA, 1964-1973

	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
	(000's)									
All occupations	1,911	2,020	2,169	2,296	2,391	2,508	2,569	2,687	2,796	2,992
Clerical	560	600	664	704	756	804	828	878	921	1,018
Service & recreation	447	466	482	518	539	560	580	599	597	615
Professional & technical	294	332	380	395	416	436	450	469	485	521
Crafts, production process and related	245	246	261	272	263	281	269	275	306	332
Sales	173	176	180	192	200	205	212	223	226	248
Managerial	72	77	79	86	90	91	101	106	117	125
Farmers and farm workers	67	68	64	68	66	70	65	66	69	65
Communications	29	32	34	36	36	33	34	34	35	37
Labourers	17	18	21	21	20	21	23	28	31	20
	Per cent of Total									
Clerical	29.3	29.7	30.6	30.7	31.6	32.1	32.2	32.7	32.9	34.1
Service and recreation	23.4	23.1	22.2	22.6	22.5	22.3	22.6	22.3	21.4	20.6
Professional and technical	15.4	16.4	17.5	17.2	17.4	17.4	17.5	17.5	17.3	17.5
Crafts, production process and related	12.8	12.2	12.0	11.8	11.0	11.2	10.5	10.2	10.9	11.1
Sales	9.1	8.7	8.3	8.4	8.4	8.2	8.3	8.3	8.1	8.3
Managerial	3.8	3.8	3.6	3.7	3.8	3.6	3.9	3.9	4.2	4.2
Farmers and farm workers	3.5	3.4	3.0	3.0	2.8	2.8	2.5	2.5	2.5	2.2
Communications	1.5	1.6	1.6	1.6	1.5	1.3	1.3	1.3	1.3	1.2
Labourers	0.9	0.9	1.0	0.9	0.8	0.8	0.9	1.0	1.1	0.7

Source: Statistics Canada; Special Tables - 12 Month Averages (Mimeographed)
Percentages may not equal 100 due to rounding.

amount from 1966 to 1971. The gap between the two rates went from 1.5 percentage points in 1956 to 3.4 percentage points in 1961; only from 1.0 percentage points in 1966 to 1.3 points in 1971 (see Chart 5). Thus, it can be expected that the unemployment rate for women in a recession will increase as much as the rate for men.

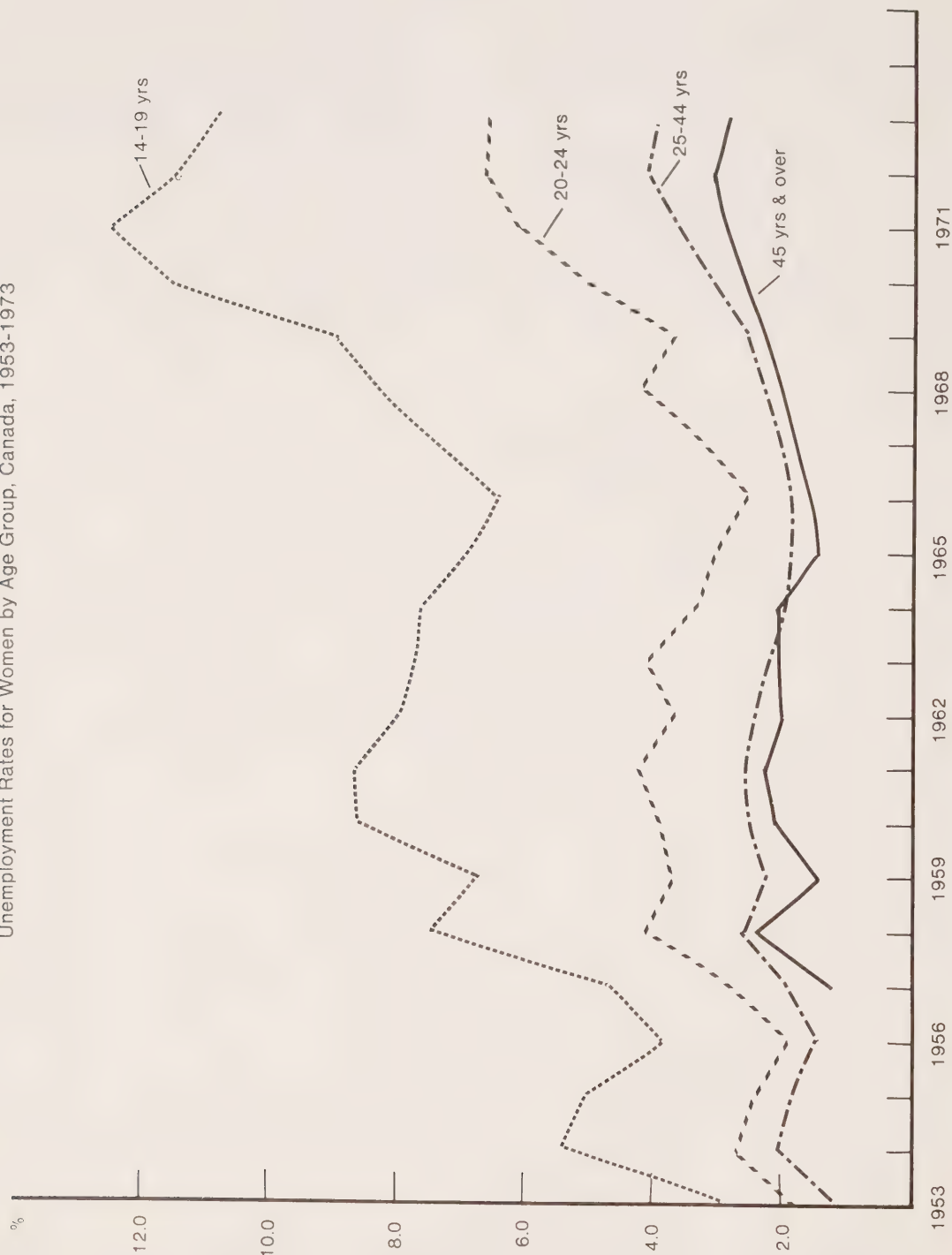
The data in Appendix Table 2 indicate that women in the age groups of 20-24, 25-44 and 45 years and over are the main sources of change in the unemployment rates. The unemployment rate for 14 to 19-year-old girls does not appear to have increased any more steeply between 1966 and 1971 than between 1956 and 1961. The rate for women in the other age groups increased more steeply

between 1966 and 1971 than in the previous recession (see Chart 6). Also evident are the long-term upward trends underlying the unemployment rates for women of all age groups.

The compositions by sex of the labour force, employment and unemployment figures has been greatly altered in the past 20 years by the rapid growth in the entry and re-entry of women into the labour market, and indications are that these changes will continue. In addition, the relatively steeper, longer-term trend in the unemployment rate for women has narrowed the gap between their rate and that of men. Then too, the unemployment rate for women increases as much as the rate for men during an economic slowdown.



Chart 6
Unemployment Rates for Women by Age Group, Canada, 1953-1973



Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001

APPENDIX TABLE 1
GROWTH OF LABOUR FORCE, EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT FOR WOMEN, CANADA, 1953-1973

	Labour Force			Employment			Unemployment		
	(000's)	Growth Rate*(%)	Per cent of Total Labour Force	(000's)	Growth Rate*(%)	Per Cent of Total Employment	(000's)	Rate (%)	Per Cent of Total Unemployment
1953	1,191		22.1	1,172		22.4	19	1.6	11.7
1954	1,231	3.4	22.4	1,199	2.3	22.9	32	2.6	12.8
1955	1,269	3.1	22.6	1,236	3.1	23.0	33	2.6	13.4
1956	1,346	6.1	23.3	1,320	6.8	23.6	26	1.9	13.2
1957	1,435	6.6	23.9	1,402	6.2	24.5	33	2.3	11.9
1958	1,496	4.3	24.4	1,442	2.9	25.3	54	3.6	12.5
1959	1,554	3.9	24.9	1,507	4.5	25.7	47	3.0	12.6
1960	1,657	6.6	25.8	1,597	6.0	26.8	60	3.6	13.5
1961	1,739	4.9	26.7	1,674	4.8	27.6	65	3.7	13.9
1962	1,797	3.3	27.2	1,737	3.8	27.9	60	3.3	15.3
1963	1,870	4.1	27.7	1,808	4.1	28.4	62	3.3	16.6
1964	1,972	5.5	28.4	1,911	5.7	28.9	61	3.1	18.8
1965	2,076	5.3	29.1	2,020	5.7	29.4	56	2.7	20.0
1966	2,227	7.3	30.0	2,169	7.4	30.3	58	2.6	21.7
1967	2,365	6.2	30.7	2,296	5.9	31.1	70	3.0	22.2
1968	2,476	4.7	31.3	2,391	4.1	31.7	85	3.4	22.3
1969	2,602	5.1	31.9	2,508	4.9	32.2	94	3.6	24.6
1970	2,690	3.4	32.1	2,569	2.4	32.6	121	4.5	24.4
1971	2,831	5.2	32.8	2,687	4.6	33.3	144	5.1	26.1
1972	2,953	4.3	33.2	2,796	4.1	33.6	157	5.3	27.9
1973	3,152	6.7	34.0	2,992	7.0	34.2	160	5.1	30.8

* Per cent change is over the level in previous year.

Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001.

APPENDIX TABLE 2
UNEMPLOYMENT RATES FOR WOMEN BY AGE GROUPS, CANADA, 1953-1973

	14-19 years	20-24 years	25-44 years	45 years and over
	%	%	%	%
1953	2.8	1.9	1.2	—
1954	5.4	2.7	2.0	—
1955	5.0	2.4	1.9	1.9
1956	3.8	1.9	1.5	—
1957	4.6	2.7	1.9	1.2
1958	7.4	4.1	2.6	2.4
1959	6.7	3.7	2.2	1.5
1960	8.6	3.9	2.5	2.1
1961	8.6	4.2	2.6	2.3
1962	7.9	3.7	2.4	2.0
1963	7.7	4.1	2.2	2.1
1964	7.6	3.3	2.0	2.1
1965	6.9	3.1	1.9	1.5
1966	6.4	2.5	1.9	1.6
1967	7.3	3.2	2.0	1.8
1968	8.3	4.2	2.3	2.0
1969	8.9	3.7	2.5	2.3
1970	11.4	5.1	3.1	2.6
1971	12.4	6.1	3.6	2.9
1972	11.3	6.6	4.1	3.1
1973	10.8	6.5	3.9	2.8

Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001.

APPENDIX TABLE 3
PARTICIPATION RATES FOR WOMEN BY AGE GROUP, CANADA, 1953-1973

	All Women %	14-19 years %	20-24 years %	25-44 years %	45-64 years %	65 years and over %
1953	23.4	33.2	47.2	23.1	17.2	3.6
1954	23.7	33.6	46.6	23.3	18.1	3.7
1955	23.9	32.9	46.3	23.8	19.0	3.9
1956	24.9	33.9	47.1	24.5	20.8	4.5
1957	25.8	33.1	46.5	25.7	22.8	5.0
1958	26.2	32.1	47.4	26.2	24.1	5.2
1959	26.7	32.1	46.5	27.0	25.1	5.2
1960	27.9	32.6	47.9	28.3	26.7	5.6
1961	28.7	32.3	48.7	29.2	28.5	5.9
1962	29.0	30.9	49.7	29.7	29.4	5.6
1963	29.6	29.9	50.3	30.5	30.5	5.9
1964	30.5	29.9	51.0	31.7	31.6	6.3
1965	31.3	30.2	52.6	32.6	32.9	6.0
1966	32.8	31.4	55.6	34.3	33.9	5.9
1967	33.8	31.6	56.6	35.7	35.0	5.9
1968	34.4	31.3	58.4	36.4	35.5	5.9
1969	35.2	31.1	59.3	38.5	35.5	5.5
1970	35.5	30.4	58.5	39.6	36.0	5.0
1971	36.5	31.1	59.9	40.9	36.7	5.1
1972	37.1	32.0	60.5	42.8	36.3	4.3
1973	38.7	34.2	62.5	44.5	37.8	4.4

Source: Statistics Canada; The Labour Force, Monthly, Catalogue 71-001.

APPENDIX TABLE 4
PARTICIPATION RATES FOR WOMEN BY AGE GROUP AND MARITAL STATUS, CANADA, 1966-1973

A. Married					
	14-24 years %	25-34 years %	35-44 years %	45-54 years %	55 years and over %
1966	33.5	25.8	30.6	31.5	14.0
1967	36.2	27.6	32.1	33.3	14.5
1968	41.0	28.7	32.8	34.8	14.8
1969	43.5	31.4	34.8	33.9	16.0
1970	42.5	32.8	36.3	35.6	15.9
1971	45.1	34.4	36.9	36.0	16.3
1972	45.7	36.7	38.1	36.5	15.9
1973	48.5	38.6	39.8	38.1	16.5
B. Other					
1966	43.7	80.9	75.7	67.6	20.5
1967	43.8	81.3	73.8	69.5	20.2
1968	43.0	79.7	73.2	66.3	20.7
1969	42.8	80.3	71.6	66.7	20.1
1970	42.3	77.5	69.9	65.3	19.0
1971	42.7	77.5	70.3	66.0	20.1
1972	43.8	78.2	70.4	65.6	18.2
1973	45.6	79.2	70.4	66.8	18.7

Source: Statistique Canada; La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001.

Statistical Appendix

- Table
- 1 – Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1970-74
 - 2 – Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1970-74
 - 3 – Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1970-74
 - 4 – Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1970-74
 - 5 – Full-Time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Region, 1972-74
 - 6 – Full-Time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Major Course Group, 1972-74
 - 7 – Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1973-74
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1973-74
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada, 1970-75
 - 10 – Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act 1972-74
-

Table 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
April	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
May	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
June	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
July	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
August	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
September	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
October	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
November	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 2

VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
April	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
May	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
June	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
July	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
August	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
September	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
October	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
November	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875

¹ Job Vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 3

REFERRALS¹ BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
April	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
May	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
June	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
July	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
August	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
September	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
October	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
November	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies, including laid-off workers who are recalled.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 4

PLACEMENTS¹ BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
April	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
May	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
June	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
July	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
August	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
September	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
October	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
November	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474

¹ Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	48,823	7,851	16,189	14,340	6,442	4,001
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
March	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
April	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
May	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
June	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
July	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
August	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
September	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
October	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
November	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
December	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	48,823	17,086	3,729	23,742	4,266
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,025	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151
March	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
April	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
May	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
June	27,977	9,441	3,131	14,564	841
July	27,885	9,691	3,083	14,544	567
August	26,147	9,315	3,033	13,208	591
September	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
October	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
November	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
December	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973-74

<i>Intended Occupational Groups</i>	<i>1973 4th Quarter</i>	<i>1st Quarter</i>	<i>1974 2nd Quarter</i>	<i>3rd Quarter</i>
	No.	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Managerial, Administrative	1,783	1,309	1,772	1,922
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	2,244	1,665	2,164	2,676
Social Sciences and Related	469	285	287	403
Religion	220	153	133	126
Teaching	1,134	630	680	1,443
Medicine and Health	1,659	1,231	1,697	1,929
Artistic, Literary, Performing Arts	541	348	410	363
Sport and Recreation	56	37	35	38
Clerical	4,098	3,141	4,208	4,463
Sales	1,236	893	1,082	1,122
Service	3,939	2,900	2,937	2,498
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	1,003	756	875	570
Fishing, Hunting, Trapping	31	16	11	13
Forestry and Logging	69	60	59	45
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	67	41	63	88
Processing	928	778	855	824
Machining	1,948	1,619	2,178	1,971
Fabricating, Assembling and Repairing	4,815	3,665	4,008	4,157
Construction	2,464	1,999	2,458	2,144
Transport Equipment Operating	406	307	404	329
Material — Handling	370	320	286	252
Other Crafts and Equipment Operating	215	143	192	163
Others	1,641	1,279	1,841	1,906
TOTAL	31,336	23,575	28,635	29,445
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Wives	8,526	6,390	8,821	9,285
Children	13,911	10,572	16,190	18,578
Fiancé or Fiancée	339	236	332	439
Students (18 and over)	7,358	2,842	2,427	2,139
Others	2,840	1,687	2,382	2,426
TOTAL	32,974	21,727	30,152	32,867
GRAND TOTAL	64,310	45,302	58,787	62,312

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS,
CANADA 1973-74

Occupational Category	1973			1974	
	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	89,400	77,400	80,000	98,700	116,200
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	2,900	3,000	2,600	3,200	4,400
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	3,900	5,900	5,700	6,200	7,100
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	2,100	1,600	1,200	1,800	2,500
MEDICINE & HEALTH	4,600	4,100	4,200	5,700	4,900
Nursing, therapy & related fields	3,800	3,400	3,400	4,700	4,200
CLERICAL & RELATED	10,900	9,800	11,700	12,400	17,800
Stenographic & typing	3,800	3,300	4,100	4,200	6,000
Bookkeeping, account-recording & related	2,400	1,800	1,700	2,500	3,500
SALES	7,000	5,900	6,500	7,000	7,800
Sales, commodities	5,300	3,400	4,400	5,000	5,600
Sales, services	1,500	1,900	1,900	1,600	1,700
SERVICE ¹	11,400	8,900	8,300	13,600	13,800
Food & beverage preparation & related	5,300	3,300	3,600	5,400	6,600
FORESTRY & MINING	4,700	5,900	3,400	3,600	3,900
PROCESSING	4,700	4,300	3,700	5,500	6,500
MACHINING & RELATED	6,500	6,600	7,500	8,600	7,300
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	17,100	11,700	14,600	17,300	19,400
Mechanics & repairmen, except electrical	5,100	4,100	5,500	5,800	6,700
CONSTRUCTION TRADES	6,100	4,100	3,900	6,000	9,900
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	3,200	2,000	2,900	3,200	3,400
Motor transport operating	2,900	1,800	2,600	2,900	3,000
MATERIAL-HANDLING & RELATED	2,900	2,300	2,200	2,300	3,800
OTHERS	1,500	1,400	1,500	2,300	3,600

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Table 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1970-75

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4	—
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.1
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.7
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.6
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.4
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.5
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.6
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.4
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.4
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.4
May	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.6
June	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
July	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.2
August	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4	5.3
September	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5	5.5
October	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4	5.3
November	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1	5.5
December	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.1	6.0
1975							
January	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4	6.7

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Table 10

STATISTICS ON THE OPERATION OF
THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT 1972-74

Year and Month	Initial and Renewal Claims Received	Initial Claims Allowed ¹	Claimants at Month-end	Benefit Payments		
				Amount	Weeks	Weekly Average
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1973						
January	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634	67.68
February	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268	68.49
March	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148	68.67
April	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954	68.56
May	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664	67.70
June	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033	67.38
July	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138	68.33
August	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015	67.37
September	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812	68.03
October	191,189	148,219	676,575	135,223	1,953	69.76
November	247,134	188,355	743,555	128,674	1,916	68.99
December	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002	71.19
1974						
January	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73.80
February	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75.00
March	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75.27
April	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75.24
May	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74.34
June	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73.57
July	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73.11
August	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73.21
September	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74.11
October	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75.59
November	253,076	191,808	760,227	139,238	1,818	77.14

¹ Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.

Tableau 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA
LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE 1972-1974

Année et mois	Demandes initiales et renou- vellements reçus	Demandes initiales acceptées ¹	Presta- taires en fin de mois	Prestations servies	
				Montant	Semaines Moyenne hebdomadaire
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461
1973	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634
Janvier	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268
Février	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148
Mars	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954
Avril	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664
Mai	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033
Juin	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138
Juillet	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015
Août	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812
Septembre	191,189	148,219	676,244	135,223	1,953
Octobre	247,134	188,355	743,555	128,674	1,916
Novembre	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002
1974	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368
Janvier	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951
Février	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952
Mars	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810
Avril	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736
Mai	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024
Juin	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197
Juillet	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881
Août	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715
Septembre	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914
Octobre	253,076	191,808	760,227	139,238	1,818
Novembre					

¹ Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.
Source: Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1970-1975

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désaisonnalisés
------	------------------------------	----------------------	--------------------------	--------	------------	-----------------	-------	-----------------

1970	15,016	8,374	55.8	7,879	000's	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	000's	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	000's	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	000's	520	5.6	—
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	000's	525	5.4	—
1975	16,826	9,683	57.5	8,866	000's	817	8.4	6.7
Janvier	15,944	8,881	55.7	8,193	000's	688	7.7	6.1
Février	15,976	8,938	55.9	8,283	000's	655	7.3	5.9
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	000's	608	6.8	5.7
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	000's	570	6.3	5.6
Mai	16,067	9,335	58.1	8,842	000's	493	5.3	5.4
Juin	16,104	9,613	59.7	9,110	000's	503	5.2	5.4
Juillet	16,135	9,690	60.1	9,229	000's	461	4.8	5.4
Août	16,169	9,668	59.8	9,235	000's	433	4.5	5.5
Septembre	16,210	9,219	56.9	8,798	000's	421	4.6	5.6
Octobre	16,246	9,311	57.3	8,882	000's	429	4.6	5.6
Novembre	16,281	9,297	57.1	8,829	000's	468	5.0	5.4
Décembre	16,314	9,298	57.0	8,786	000's	512	5.5	5.4
Janvier	16,352	9,283	56.8	8,646	000's	637	6.9	5.4
Février	16,383	9,306	56.8	8,671	000's	635	6.8	5.5
Mars	16,413	9,331	56.9	8,732	000's	599	6.4	5.4
Avril	16,455	9,441	57.4	8,873	000's	568	6.0	5.4
Mai	16,491	9,676	58.7	9,152	000's	524	5.4	5.6
Juin	16,533	9,868	59.7	9,399	000's	469	4.8	4.9
Juillet	16,584	10,140	61.1	9,675	000's	465	4.6	5.2
Août	16,625	10,152	61.1	9,705	000's	447	4.4	5.3
Septembre	16,665	9,649	57.9	9,218	000's	431	4.5	5.5
Octobre	16,703	9,699	58.1	9,269	000's	430	4.4	5.3
Novembre	16,749	9,682	57.8	9,189	000's	493	5.1	5.5
Décembre	16,787	9,715	57.9	9,118	000's	597	6.1	6.0

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *Le main-d'œuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8

POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,
CANADA, 1973-1974

Profession		1973				1974	
		3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	
TOUTES PROFESSIONS	n°	89,400	77,400	80,000	98,700	n°	116,200
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	2,900	3,000	2,600	3,200	4,400		
NATURELLES, TECHNIQUES							
ET MATHÉMATIQUES	3,900	5,900	5,700	6,200	7,100		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	2,100	1,600	1,200	1,800	2,500		
PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS	4,600	4,100	4,200	5,700	4,900		
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	3,800	3,400	3,400	4,700	4,200		
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	10,900	9,800	11,700	12,400	17,800		
Sténographes et dactylographes	3,800	3,300	4,100	4,200	6,000		
Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	2,400	1,800	1,700	2,500	3,500		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	7,000	5,900	6,500	7,000	7,800		
Vendeurs de biens de consommation	5,300	3,400	4,400	5,000	5,600		
Vendeurs de services	1,500	1,900	1,900	1,600	1,700		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ¹	11,400	8,900	8,300	13,600	13,800		
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	5,300	3,300	3,600	5,400	6,600		
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINÉRIERS	4,700	5,900	3,400	3,600	3,900		
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	4,700	4,300	3,700	5,500	6,500		
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	6,500	6,600	7,500	8,600	7,300		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	17,100	11,700	14,600	17,300	19,400		
Mécaniciens et réparateurs	5,100	4,100	5,500	5,800	6,700		
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	6,100	4,100	3,900	6,000	9,900		
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	3,200	2,000	2,900	3,200	3,400		
Personnel d'exploitation des transports routiers	2,900	1,800	2,600	2,900	3,000		
CONTRÉMAÎTRES DE MANUTENTION-NAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	2,900	2,300	2,200	2,300	3,800		
AUTRES	1,500	1,400	1,500	2,300	3,600		

¹ Ne comprend pas les services ménagers
Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada

Tableau 7
IMMIGRATION AU CANADA
PAR GROUPES PROFESSIONNELS (PRÉVUES), 1973-1974

Groupes Professionnels				
1973	1974	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre
1973	1974	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre
4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE
n°	n°	n°	n°	n°
Directeurs, Administrateurs	1,783	1,309	1,772	1,922
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	2,244	1,665	2,164	2,676
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	469	285	287	403
Membres du clergé	220	153	133	126
Enseignants	1,134	630	680	1,443
Personnel Médical, techniciens de la santé	1,659	1,231	1,697	1,929
Professionnels des domaines artistique et littéraire	541	348	410	363
Spécialistes des sports et loisirs	56	37	35	38
Personnel Administratif	4,098	3,141	4,208	4,463
Spécialistes de la vente	1,236	893	1,082	1,122
Spécialistes des services	3,939	2,900	2,937	2,498
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	1,003	756	875	570
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	31	16	11	13
Travailleurs forestiers et bûcherons	69	60	59	45
Mineurs, carriers, foreurs de puits	67	41	63	88
Industries de transformation	928	778	855	824
Usineurs	1,948	1,619	2,178	1,971
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	4,815	3,665	4,008	4,157
Travailleurs du bâtiment	2,464	1,999	2,458	2,144
Exploitation des transports	406	307	404	329
Manutentionnaires	370	320	286	252
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	215	143	192	163
Autres	1,641	1,279	1,841	1,906
TOTAL	31,336	23,575	28,635	29,445
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE
Épouses	8,526	6,390	8,821	9,285
Enfants	13,911	10,572	16,190	18,578
Fiancées ou fiancés	339	236	332	439
Étudiants (18 ans et plus)	7,358	2,842	2,427	2,139
Autres	2,840	1,687	2,382	2,426
TOTAL	32,974	21,727	30,152	32,867
TOTAL GÉNÉRAL	64,310	45,302	58,787	62,312

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1974¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	48,823	17,086	3,729	23,742	4,266
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519

1973	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Janvier	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Février	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
Mars	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Avril	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Mai	24,608	7,605	3,526	12,633	844
Juin	23,649	7,756	3,425	12,240	228
Juillet	21,993	7,322	3,380	11,025	266
Août	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
Septembre	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
Octobre	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
Novembre	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018

1974	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
Janvier	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151
Février	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
Mars	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
Avril	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
Mai	27,977	9,441	3,131	14,564	841
Juin	27,885	9,691	3,083	14,544	567
Juillet	26,147	9,315	3,033	13,208	591
Août	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
Septembre	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
Octobre	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
Novembre	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1974¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	48,823	7,851	16,189	14,340	6,442	4,001
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
Janvier	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Février	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
Mars	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
Avril	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
Mai	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
Juin	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
Juillet	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
Août	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
Septembre	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
Octobre	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
Novembre	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
Décembre	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1973	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Jun	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
Avril	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
Mai	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
Jun	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
Juillet	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
Août	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
Septembre	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
Octobre	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
Novembre	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474

¹ Placements des clients dans des emplois d'une semaine dans le secteur du Centre de Main-d'oeuvre du Canada. Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1973						
1973	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Janvier						
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
Janvier	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	33,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
Avril	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
Mai	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
Juin	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
Juillet	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
Août	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
Septembre	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
Octobre	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
Novembre	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802

¹ Clients présentés par des Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974						
Janvier	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Février	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Avril	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Mai	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Juin	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juillet	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Août	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Septembre	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Octobre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Novembre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Décembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
Janvier	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Février	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Mars	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
Avril	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
Mai	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
Juin	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
Juillet	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
Août	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
Septembre	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
Octobre	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
Novembre	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875

¹ Vacances signalées aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine. Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 1

INSCRIPTION DES CLIENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1973						
Janvier	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Février	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Mars	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Avril	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Mai	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Juin	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juillet	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Août	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Septembre	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Octobre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Novembre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Décembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
Janvier	379,892	50,663	101,525	140,392	48,009	39,103
Février	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Mars	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Avril	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
Mai	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
Juin	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
Juillet	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
Août	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
Septembre	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
Octobre	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
Novembre	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543

¹ Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Appendice statistique

Tableau 1 - Inscription des clients reçus par

- 2 - Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1974
- 3 - Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1974
- 4 - Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1974
- 5 - Nombre de stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1972-1974
- 6 - Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972-1974
- 7 - Immigration au Canada par groupes professionnels (prévues), 1973-1974
- 8 - Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1973-1974
- 9 - Données sur la population active, Canada, 1970-1975
- 10 - Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage 1972-1974

TABLEAU 3 DE L'APPENDICE
TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES PAR GROUPE D'ÂGE, CANADA, 1953-1973

Toutes les femmes	14-19 ans	20-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus
1953	23.4	33.2	47.2	23.1	17.2
1954	23.7	33.6	46.6	23.3	18.1
1955	23.9	32.9	46.3	23.8	19.0
1956	24.9	33.9	47.1	24.5	20.8
1957	25.8	33.1	46.5	25.7	22.8
1958	26.2	32.1	47.4	26.2	24.1
1959	26.7	32.1	46.5	27.0	25.1
1960	27.9	32.6	47.9	28.3	26.7
1961	28.7	32.3	48.7	29.2	28.5
1962	29.0	30.9	49.7	29.7	29.4
1963	29.6	29.9	50.3	30.5	30.5
1964	30.5	29.9	51.0	31.7	31.6
1965	31.3	30.2	52.6	32.6	32.9
1966	32.8	31.4	55.6	34.3	33.9
1967	33.8	31.6	56.6	35.7	35.0
1968	34.4	31.3	58.4	36.4	35.5
1969	35.2	31.1	59.3	38.5	35.5
1970	35.5	30.4	58.5	39.6	36.0
1971	36.5	31.1	59.9	40.9	36.7
1972	37.1	32.0	60.5	42.8	36.3
1973	38.7	34.2	62.5	44.5	37.8

Source: Statistique Canada: La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001.

TABLEAU 4 DE L'APPENDICE
TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES PAR GROUPE D'ÂGE ET PAR ÉTAT MATRIMONIAL, CANADA, 1966-1973

A. Mariées					
14-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	
1966	33.5	25.8	30.6	31.5	14.0
1967	36.2	27.6	32.1	33.3	14.5
1968	41.0	28.7	32.8	34.8	14.8
1969	43.5	31.4	34.8	33.9	16.0
1970	42.5	32.8	36.3	35.6	15.9
1971	45.1	34.4	36.9	36.0	16.3
1972	45.7	36.7	38.1	36.5	15.9
1973	48.5	38.6	39.8	38.1	16.5
B. Autres					
1966	43.7	80.9	75.7	67.6	20.5
1967	43.8	81.3	73.8	69.5	20.2
1968	43.0	79.7	73.2	66.3	20.7
1969	42.8	80.3	71.6	66.7	20.1
1970	42.3	77.5	69.9	65.3	19.0
1971	42.7	77.5	70.3	66.0	20.1
1972	43.8	78.2	70.4	65.6	18.2
1973	45.6	79.2	70.4	66.8	18.7

Source: Statistique Canada: La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001.

TABLERAU 1 DE L'APPENDICE
AUGMENTATION DE LA POPULATION ACTIVE, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE CHEZ LES FEMMES,
CANADA, 1953-1973

Population active				Emploi				Chômage			
(en milliers)	Taux d'augmen- tation* (%)	Pourcentage de la population active totale	(en milliers)	Taux d'augmen- tation* (%)	Pourcentage de la population active totale	(en milliers)	Taux (%)	Pourcentage du chômage total	(en milliers)	Taux (%)	Pourcentage du chômage total
1953	1,191	22,1	1,172	2,3	22,4	19	1,6	11,7	1954	1,231	3,4
1954	1,231	22,4	1,199	2,3	22,9	32	2,6	12,8	1955	1,269	3,1
1955	1,269	22,6	1,236	3,1	23,0	33	2,6	13,4	1956	1,346	6,1
1956	1,346	23,3	1,320	6,8	23,6	26	1,9	13,2	1957	1,435	6,6
1957	1,435	23,9	1,402	6,2	24,5	33	2,3	11,9	1958	1,496	4,3
1958	1,496	24,4	1,442	2,9	25,3	54	3,6	12,5	1959	1,554	3,9
1959	1,554	24,9	1,507	4,5	25,7	47	3,0	12,6	1960	1,657	6,6
1960	1,657	25,8	1,597	6,0	26,8	60	3,6	13,5	1961	1,739	4,9
1961	1,739	26,7	1,674	4,8	27,6	65	3,7	13,9	1962	1,797	3,3
1962	1,797	27,2	1,737	3,8	27,9	60	3,3	15,3	1963	1,870	4,1
1963	1,870	27,7	1,808	4,1	28,4	62	3,3	16,6	1964	1,972	5,5
1964	1,972	28,4	1,911	5,7	28,9	61	3,1	18,8	1965	2,076	5,3
1965	2,076	29,1	2,020	5,7	29,4	56	2,7	20,0	1966	2,227	7,3
1966	2,227	30,0	2,169	7,4	30,3	58	2,6	21,7	1967	2,365	6,2
1967	2,365	30,7	2,296	5,9	31,1	70	3,0	22,2	1968	2,476	4,7
1968	2,476	31,3	2,391	4,1	31,7	85	3,4	22,3	1969	2,602	5,1
1969	2,602	31,9	2,508	4,9	32,2	94	3,6	24,6	1970	2,690	3,4
1970	2,690	32,1	2,569	2,4	32,6	121	4,5	24,4	1971	2,831	5,2
1971	2,831	32,8	2,687	4,6	33,3	144	5,1	26,1	1972	2,953	4,3
1972	2,953	33,2	2,796	4,1	33,6	157	5,3	27,9	1973	3,152	6,7
1973	3,152	34,0	2,992	7,0	34,2	160	5,1	30,8			

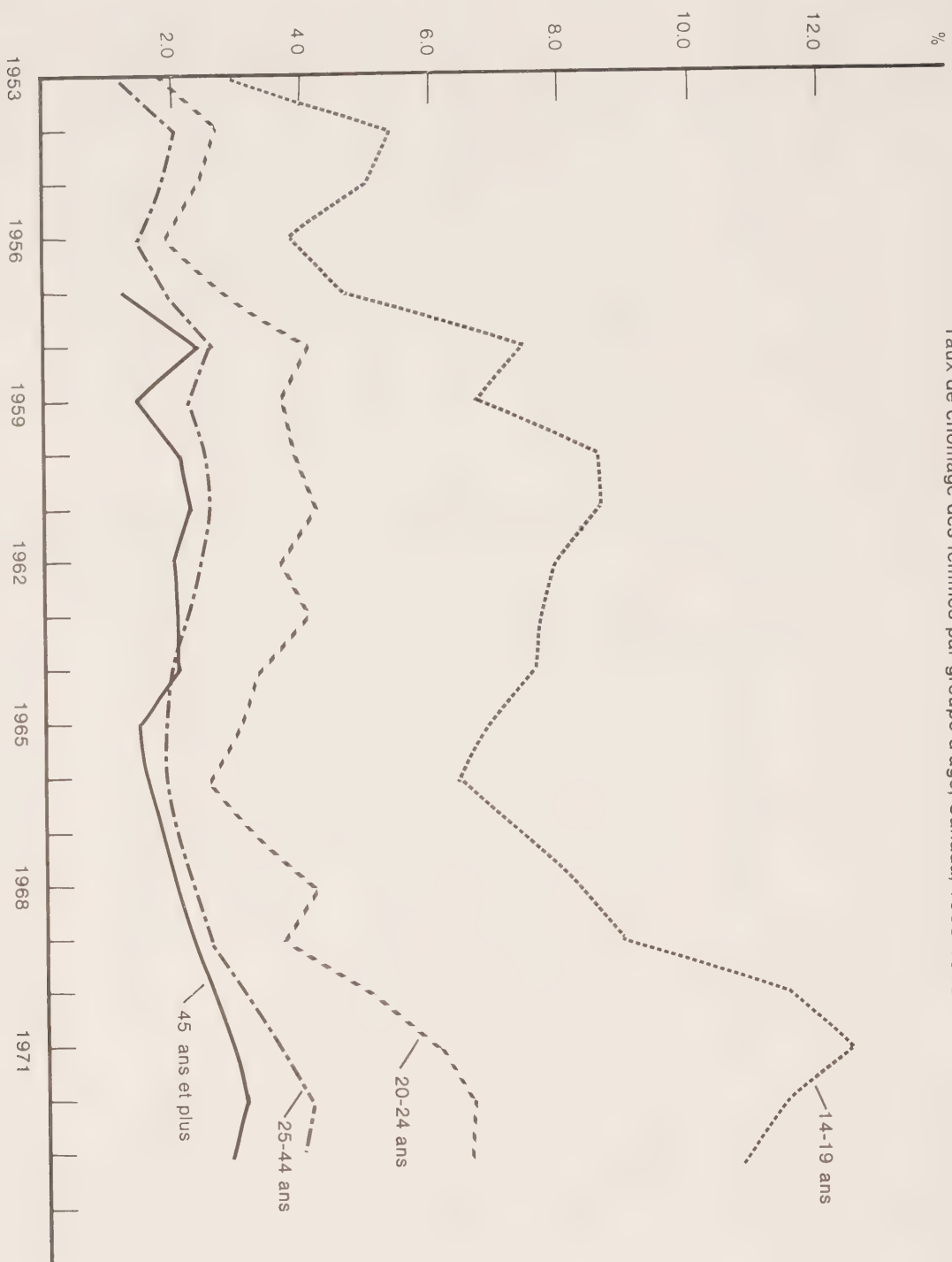
* Le changement procentuel dépasse le niveau de l'année précédente.
Source: Statistique Canada; La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001.

TABLERAU 2 DE L'APPENDICE
TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES PAR GROUPE D'ÂGE, CANADA, 1953-1973

14-19 ans	20-24 ans	25-44 ans	45 ans et plus
1953	2,8	1,9	1,2
1954	5,4	2,7	2,0
1955	5,0	2,4	1,9
1956	3,8	1,9	1,5
1957	4,6	2,7	1,9
1958	7,4	4,1	2,6
1959	6,7	3,7	2,2
1960	8,6	3,9	2,5
1961	8,6	4,2	2,6
1962	7,9	3,7	2,4
1963	7,7	4,1	2,2
1964	7,6	3,3	2,0
1965	6,9	3,1	1,9
1966	6,4	2,5	1,9
1967	7,3	3,2	2,0
1968	8,3	4,2	2,3
1969	8,9	3,7	2,5
1970	11,4	5,1	3,1
1971	12,4	6,1	3,6
1972	11,3	6,6	4,1
1973	10,8	6,5	3,9

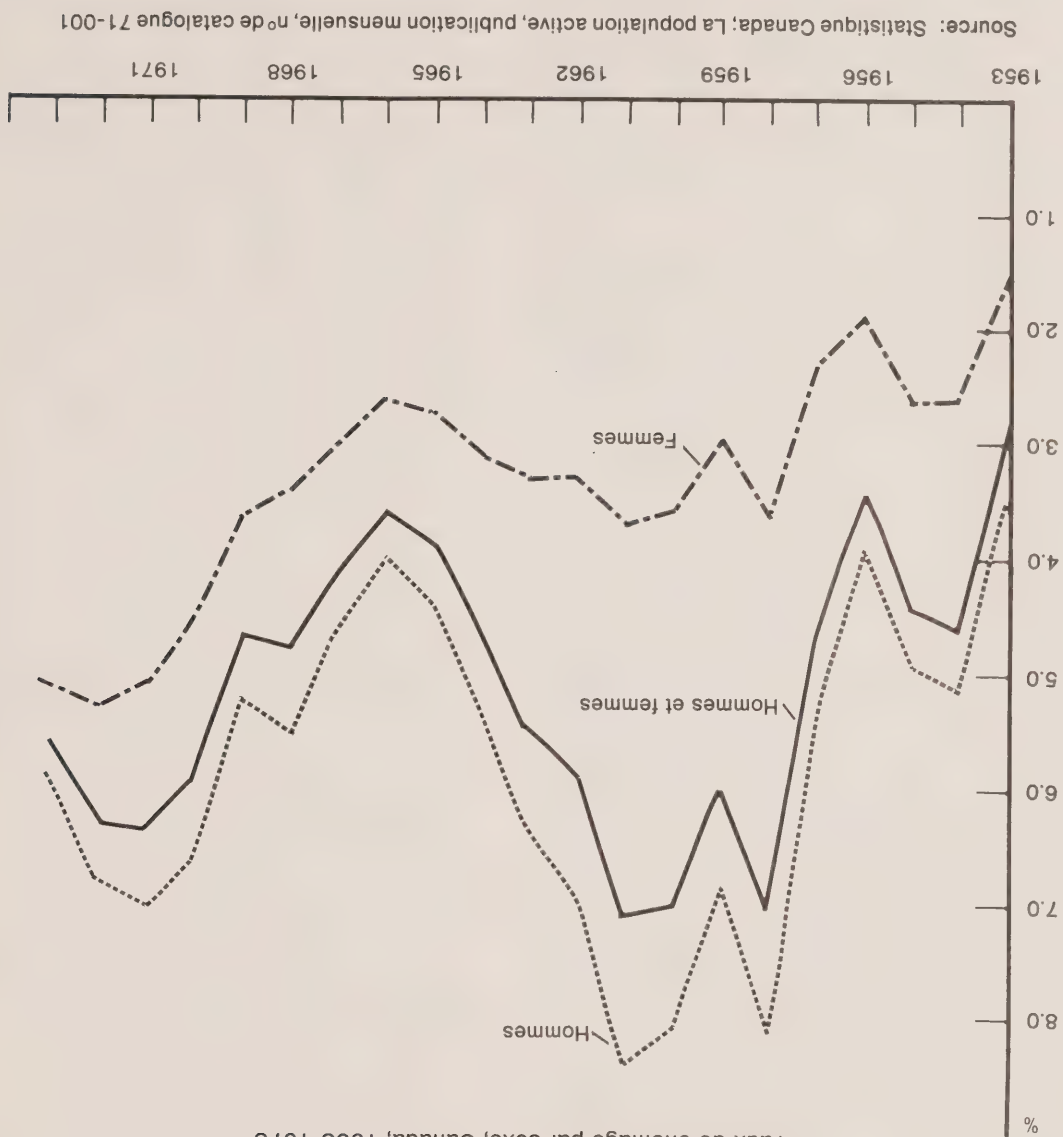
Source: Statistique Canada; La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001.

Graphique 6
Taux de chômage des femmes par groupe d'âge, Canada, 1953-1973



Source: Statistique Canada; La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001

Graphique 5
Taux de chômage par sexe, Canada, 1953-1973



Pendant les périodes de ralentissement économique, le taux de chômage des femmes s'accroissait généralement de façon moins prononcée que celui des hommes. Toutefois, comme elles sont plus liées qu'autrefois à la population active, leur taux de chômage a commencé à s'accroître au même rythme que celui des hommes.

Bien que le taux de chômage des femmes se soit élevé de façon beaucoup moins rapide que celui des hommes entre 1956 et 1961, cette tendance ne s'est pas maintenue à compter de 1966, moment où le taux de chômage des deux sexes a commencé à grimper. Entre 1966 et 1971, le taux de chômage des femmes s'est élevé aussi rapidement que celui des hommes. En d'autres termes, l'écart entre les deux taux s'est élargi de façon considérable entre 1956 et 1961, mais il est demeuré à peu près le même entre 1966 et 1971. Cet écart a, en effet, passé de 1,5 points de pourcentage en 1956 à 3,4 points de pourcentage en 1961. Par la suite cependant, il n'a augmenté que légèrement de 1,0 point de pourcentage en 1966 à 1,3 point de pourcentage en 1971. Le graphique 5 illustre ce phénomène. Par conséquent, on ne peut plus s'attendre à ce que, comme par le passé, le taux de chômage des femmes augmente da façon moins prononcée en période de récession que celui des hommes.

Le tableau 2 de l'appendice fournit les données sur le taux de chômage des femmes par groupe d'âge. D'après ces données, les grands changements se sont surtout produits chez les femmes âgées de 20 à 24 ans, de 25 à 44 ans et de 45 ans et plus. Le taux de chômage des jeunes filles âgées de 14 à 19 ans ne semble pas s'être élevé de façon plus prononcée entre 1966 et 1971 qu'entre 1956 et 1961. Cependant, le taux de chômage des femmes appartenant aux autres groupes d'âge a augmenté de façon plus prononcée entre 1966 et 1971 que pendant la période de récession précédente. Le graphique 6 illustre ce phénomène. Il démontre également qu'à long terme, le taux de chômage des femmes de tous les groupes d'âge a tendance à monter.

La répartition de la population active par sexe ainsi que le taux de chômage et d'emploi se sont grandement modifiés au cours des 20 dernières années en raison de l'entrée et du retour accélérés des femmes sur le marché du travail et il semble bien que ces changements se poursuivront. D'autre part, comme le taux de chômage chez les femmes a augmenté à long terme de façon relativement plus prononcée que chez les hommes, l'écart qui les séparait s'est rétréci. De plus, le taux de chômage chez les femmes augmente maintenant à peu près au même rythme que celui des hommes en période de ralentissement économique.

que dans le secteur de l'agriculture et du travail agricole. En effet, on a constaté une tendance à la baisse, qu'on peut qualifier de légère à moyenne, au chapitre de l'emploi des femmes dans ces diverses professions.

L'une des critiques les plus marquées qu'expriment les femmes dans la société moderne se rapporte au fait qu'elles sont inévitablement orientées vers des professions traditionnellement réservées aux femmes, professions qui sont relativement mal rémunérées et qui ont peu de prestige. Bien que les emplois traditionnellement réservés aux femmes, comme le travail de bureau et les emplois dans le secteur des services et celui des loisirs, continuent de retenir une très grande proportion de l'effectif féminin, le nombre de celles qui exercent des professions libérales et techniques ou qui occupent des postes de gestion a tout de même augmenté quelque peu. Le nombre de femmes occupant des postes de gestion est passé de 72,000 en 1964 à 125,000 en 1973. La proportion de femmes exerçant cette profession par rapport à la main-d'œuvre féminine totale est passée de 3,8 % en 1964 à 4,2 % en 1973. Quant aux femmes qui exercent des professions libérales et techniques, leur nombre a grimpé de 294,000 en 1964 à 521,000 en 1973. La proportion relative des femmes employées dans ce secteur est passée de 15,4 % en 1964 à 17,5 % en 1973.

Le nombre de femmes engagées dans le travail de bureau est passé de 560,000 en 1964 à 1,018,000 en 1973. Dans le secteur des services et des loisirs, l'effectif féminin est passé de 447,000 en 1964 à 615,000 en 1973. Ces deux groupes professionnels représentent 54,7 % de l'effectif féminin total pour 1973, taux que dépasse celui de 52,7 % enregistré en 1963. Par conséquent, la plupart des femmes travaillent encore à l'intérieur d'un éventail relativement étroit de professions "traditionnelles".

En 1953, la proportion des femmes à l'intérieur de la population en chômage était beaucoup moins forte que la proportion des femmes dans la population active totale. Leur proportion à l'intérieur du total des chômeurs a commencé à s'accroître rapidement au début des années soixante. La graphique 4 indique que la proportion des femmes à l'intérieur du total de la population en chômage devrait bientôt égaler celle des femmes dans la population active totale.

l'appendice).

En 1953, les femmes représentaient 22,1 % de la population active et seulement 11,7 % des chômeurs, soit un écart de 10,4 points de pourcentage. En 1973, ces chiffres étaient de 34,0 % et 30,8 % respectivement, soit un écart de 3,2 points de pourcentage seulement (voir le tableau 1 de

de nombreux emplois aux femmes, ce sont les services socio-culturels, commerciaux et personnel qui leur en ont assurés le plus.

Le tableau 3 donne des renseignements sur l'évolution de l'emploi des femmes dans l'industrie au cours des 10 dernières années. En 1964, 830,000 femmes travaillaient dans le secteur des services socio-culturels, commerciaux et personnels. En 1973, leur nombre passait à 1,348,000. La proportion de femmes travaillant dans ce secteur s'est maintenue à environ 45 % au cours des dix dernières années.

Le commerce de gros et de détail est un autre secteur qui emploie un grand nombre de femmes. La proportion de femmes travaillant à l'intérieur de cette activité économique par rapport au nombre total des femmes au travail ne s'est pas modifiée de façon sensible au cours des 10 dernières années, se maintenant à environ 18,0 %.

Les industries manufacturières emploient également un nombre considérable de femmes. En 1964, 355,000 femmes y travaillaient et en 1973, on en comptait 469,000. Cependant, de 18,6 % qu'elle était en 1964, la proportion de femmes travaillant dans ce secteur par rapport au total des femmes au travail, a baissé de sorte qu'elle n'était que de 15,7 % en 1973. On constate également une légère tendance à la baisse pour ce qui est du nombre de femmes travaillant dans le secteur agricole. En effet, il n'y a plus que 2,3 % de la

Même si la proportion de femmes travaillant dans l'industrie des transports, des communications et bâtiment et des travaux publics n'a pas beaucoup changé au cours des 10 dernières années, l'importance relative du secteur des finances, des assurances et des affaires immobilières ainsi que du secteur de l'administration publique a pour sa part augmenté. La proportion des femmes travaillant dans le secteur des finances, des assurances et des affaires immobilières par rapport à l'effectif féminin total est passée de 6,2 % en 1964 à 7,5 % en 1973 tandis que la proportion de celles qui travaillaient dans le secteur de l'administration publique atteignait 5,3 % en 1973 par rapport à 4,4 % en 1964.

Le tableau 4 illustre les tendances qui se dessinent dans la répartition de l'emploi des femmes par profession.

La proportion de femmes qui font partie du personnel de bureau, qui exercent des professions libérales et techniques ou qui occupent des postes de gestion enregistre une tendance à la hausse qu'on peut qualifier de légère à moyenne. Ces augmentations se sont manifestées au détriment de la proportion de femmes employées dans les secteurs de la vente, de l'artisanat et des métiers connexes ainsi

TABLEAU 4
NOMBRE ET RÉPARTITION PROCENTUELLE DES FEMMES EMPLOYÉES PAR PROFESSION, CANADA, 1964-1973

	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
Toutes les professions	1,911	2,020	2,169	2,296	2,391	2,508	2,569	2,687	2,796	2,992
Travail du bureau	560	600	664	704	756	804	828	878	921	1,018
Services et loisirs	447	466	482	518	539	560	580	599	597	615
Professions libérales et techniques	294	332	380	395	416	436	450	469	485	521
Artisanat et métiers connexes	245	246	261	272	281	281	269	275	223	332
Vente	173	176	180	192	200	205	212	223	226	248
Professions de gestion	72	77	79	86	90	91	101	106	117	125
Agriculture et travail agricole	67	68	64	66	66	70	65	66	69	65
Communications	29	32	34	36	36	34	34	35	37	20
Travail manuel	17	18	21	21	20	21	23	28	31	37
Travail de bureau	29,3	29,7	30,6	30,7	31,6	32,1	32,2	32,7	32,9	34,1
Services et loisirs	23,4	23,1	22,2	22,6	22,5	22,3	22,6	22,3	21,4	20,6
Professions libérales et techniques	15,4	16,4	17,5	17,2	17,4	17,4	17,5	17,5	17,3	17,5
Artisanat et métiers connexes	12,8	12,2	12,0	11,8	11,0	11,2	10,5	10,2	10,9	11,1
Vente	9,1	8,7	8,3	8,4	8,4	8,2	8,3	8,3	8,1	8,3
Professions de gestion	3,8	3,8	3,6	3,7	3,8	3,6	3,9	3,9	4,2	4,2
Agriculture et travail agricole	3,5	3,4	3,0	3,0	2,8	2,8	2,5	2,5	2,5	2,2
Communications	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2
Travail manuel	0,9	0,9	1,0	0,9	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1	0,7

Le total des pourcentages peut ne pas être égal à 100 car on a arrondi les chiffres.
Source: Statistique Canada; Tableaux spéciaux - moyennes pour 12 mois (polycopiés).

relatifs, l'augmentation de l'effectif féminin a été un peu plus de deux fois et demie (4.8 %) celle de l'effectif masculin (1.8 %). Par conséquent, de 1953 à 1973, les femmes ont vu leur proportion de l'emploi total passer de 22.4 % à 34.2 % (voir le tableau 1 de l'appendice).

Au cours des 20 dernières années, on a noté une augmentation considérable du nombre d'emplois à temps partiel offerts, tant aux hommes qu'aux femmes. En 1953, 197,000 personnes exerçaient ce type d'emplois alors qu'en 1973, elles étaient 1,084,000. Le travail à temps partiel représentait 12.4 % de l'emploi total en 1973 en comparaison de 3.8 % en 1953. Comme l'illustre le tableau 1, les femmes ont occupé près du deux tiers du total des emplois à temps partiel au cours des 20 dernières années. Il semble que cette forme de travail permette aux femmes de mieux concilier les charges familiales et les responsabilités professionnelles, ce qui explique qu'un grand nombre d'entre elles s'y intéressent.

Il semble que l'état matrimonial influe sur le choix du travail à temps partiel. Comme on le montre au tableau 2, la proportion de femmes qui travaillent

à temps partiel est beaucoup plus forte chez les femmes mariées que chez les femmes célibataires et les "autres". En 1973, 27.2 % des femmes mariées au travail occupaient des postes à temps partiel en comparaison de 21.8 % des femmes célibataires et de 18.2 % des "autres". Bien que l'importance relative du travail à temps partiel chez les femmes mariées et chez les autres femmes n'ait pas beaucoup changé au cours des dernières années, la proportion de femmes célibataires employées à temps partiel a cependant considérablement augmenté. En effet, elle est passée à 21.8 % en 1973 alors qu'elle était de 12.4 % en 1966. Il se peut que cette tendance révèle que les jeunes femmes ont de la difficulté à obtenir des emplois à plein temps parce qu'elles manquent d'expérience.

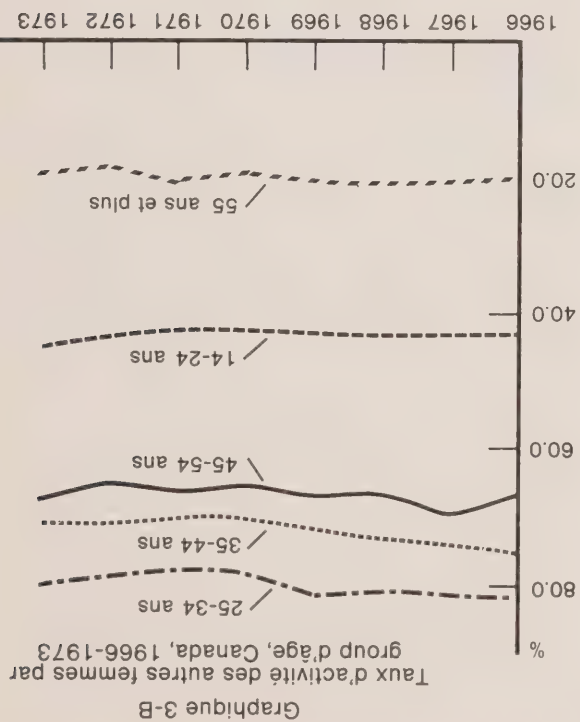
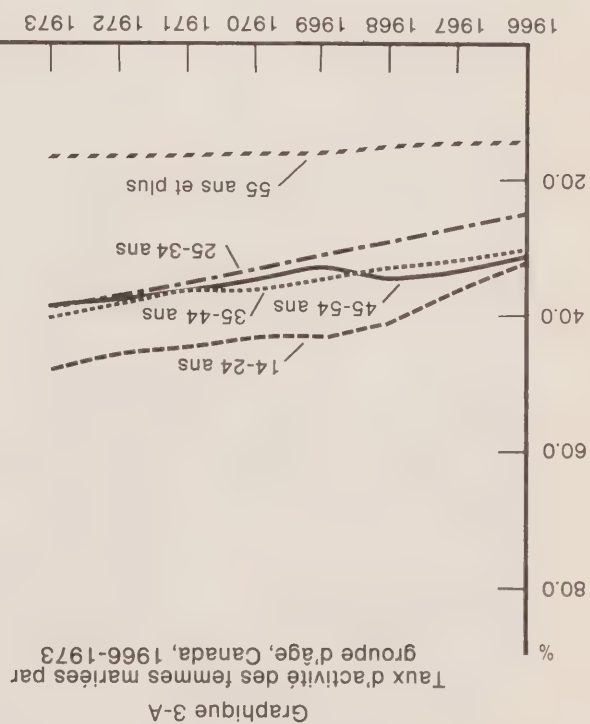
Au cours des 20 dernières années, le taux annuel d'emploi des femmes s'est élevé à peu près au même rythme que celui des hommes. Le secteur des services a connu une expansion rapide et a stimulé la croissance de l'emploi des femmes. Bien que le secteur de la production de biens, tout particulièrement le secteur manufacturier, ait fourni

TABEAU 3
NOMBRE ET RÉPARTITION PROCENTUELLE DES FEMMES EMPLOYÉES PAR ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, CANADA, 1964-1973

	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
Toutes les activités économiques	1,911	2,020	2,169	2,296	2,391	2,508	2,569	2,687	2,796	2,992
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	830	900	979	1,048	1,101	1,144	1,211	1,255	1,286	1,348
Commerce	352	373	387	407	433	447	458	471	511	559
Industries manufacturières	355	350	383	394	384	410	394	414	437	468
Finances, assurances et affaires immobilières	118	128	144	148	160	172	181	200	200	223
Administration publique	84	86	95	106	111	121	121	137	141	159
Transports, communications et services publics	83	88	90	96	105	110	107	107	112	129
Agriculture	69	72	67	72	70	75	69	70	75	70
Bâtiment et travaux publics	15	16	17	18	20	22	21	24	24	26
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	43.4	44.6	45.1	45.6	46.0	45.6	47.1	46.7	46.0	45.1
Commerce	18.4	18.5	17.8	17.7	18.1	17.8	17.8	17.5	18.3	18.7
Industries manufacturières	18.6	17.3	17.7	17.2	16.1	16.3	15.3	15.4	15.6	15.6
Finances, assurances et affaires immobilières	6.2	6.3	6.6	6.4	6.7	6.9	7.0	7.4	7.2	7.5
Administration publique	4.4	4.3	4.4	4.6	4.6	4.8	4.7	5.1	5.0	5.3
Transports, communications et services publics	4.3	4.4	4.1	4.2	4.4	4.4	4.2	4.0	4.0	4.3
Agriculture	3.6	3.6	3.1	3.1	2.9	2.9	2.7	2.6	2.7	2.3
Bâtiment et travaux publics	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	0.8	0.9	0.9	0.9

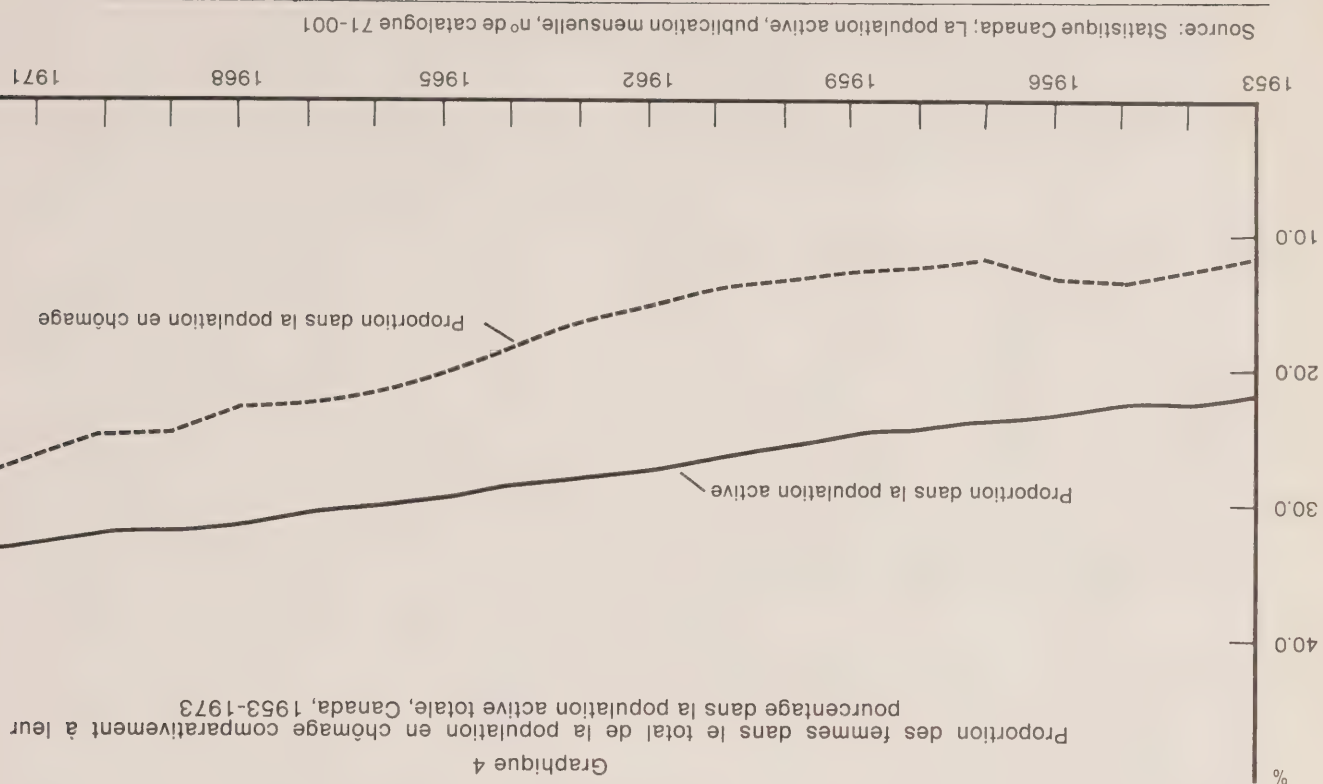
Le total des pourcentages peut ne pas être égal à 100 car on a arrondi les chiffres.
Source: Statistique Canada, Tableaux spéciaux - moyennes pour 12 mois (polycopiés).

*"Autres" femmes comprend les veuves et les femmes légalement séparées ou divorcées.



Graphique 4

Proportion des femmes dans le total de la population en chômage comparativement à leur pourcentage dans la population active totale, Canada, 1953-1973



Pourcentage de l'emploi à temps partiel des femmes par rapport au total de l'emploi à temps partiel (%)	Pourcentage de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total (%)	Total des emplois à temps partiel (000's)
63,5	3,8	197
64,4	4,0	208
64,4	4,2	225
67,5	4,4	243
66,1	5,0	289
65,3	6,1	349
65,9	6,8	367
66,5	6,7	400
66,4	7,9	476
66,8	8,0	497
66,9	8,3	532
67,0	9,0	597
67,9	9,6	657
68,7	9,5	678
67,8	10,1	745
67,8	11,0	829
67,4	11,6	900
65,8	12,3	971
65,9	12,5	1,012
67,0	12,5	1,038
67,9	12,4	1,084
		1,953
		1,954
		1,955
		1,956
		1,957
		1,958
		1,959
		1,960
		1,961
		1,962
		1,963
		1,964
		1,965
		1,966
		1,967
		1,968
		1,969
		1,970
		1,971
		1,972
		1,973

TABEAU 2
PROPORTION DES FEMMES TRAVAILLANT
À TEMPS PARTIEL SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL,
CANADA, 1966-1973

Source: Statistique Canada; La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001.

De 1953 à 1973, l'augmentation du nombre de personnes employées a été, en moyenne et chaque année, plus forte chez les femmes que chez les hommes. Sur le plan de l'emploi, on a enregistré une augmentation de 91,000 femmes par année en comparaison de 85,000 hommes. En termes

un décomposé le taux d'activité des femmes selon l'âge et l'état matrimonial, comme on le montre au tableau 4 de l'appendice, on se rend compte qu'en 1971 le taux d'activité des femmes mariées âgées de 14 à 24 ans a commencé à dépasser celui des autres femmes du même groupe d'âge. La tendance à la hausse relativement marquée que l'on constate au chapitre du taux d'activité des jeunes femmes mariées nous permet de supposer que le rôle d'épouse ne diminue en rien leur désir de faire partie de la population active.

Le taux d'activité des femmes mariées appartenant aux groupes des 25 à 34 ans, 35 à 44 ans et 45 à 54 ans est resté bien en deçà de celui des autres femmes appartenant aux groupes d'âge correspondants. On peut donc en déduire que le rôle de mère diminue énormément leurs chances de faire partie de la population active. Le graphique 3 démontre que le taux d'activité des femmes mariées appartenant aux groupes d'âge susmentionnés s'est élevé, ce qui indique que les femmes mariées désirent vivement retourner au travail après avoir élevé leurs enfants. L'attitude à l'égard de la mère qui travaille imitent probablement le nombre de femmes mariées qui cherchent à faire partie de la population active. Ces attitudes changent cependant et une proportion de plus en plus forte de femmes mariées décident de retourner au travail après avoir élevé leurs enfants. Parmi les nombreux autres facteurs qui empêchent dans une certaine mesure les femmes mariées de faire partie de la population active, mentionnons le manque de garderies et d'emplois à temps partiel, la rigidité des horaires de travail et l'absence de moyens de transport appropriés.

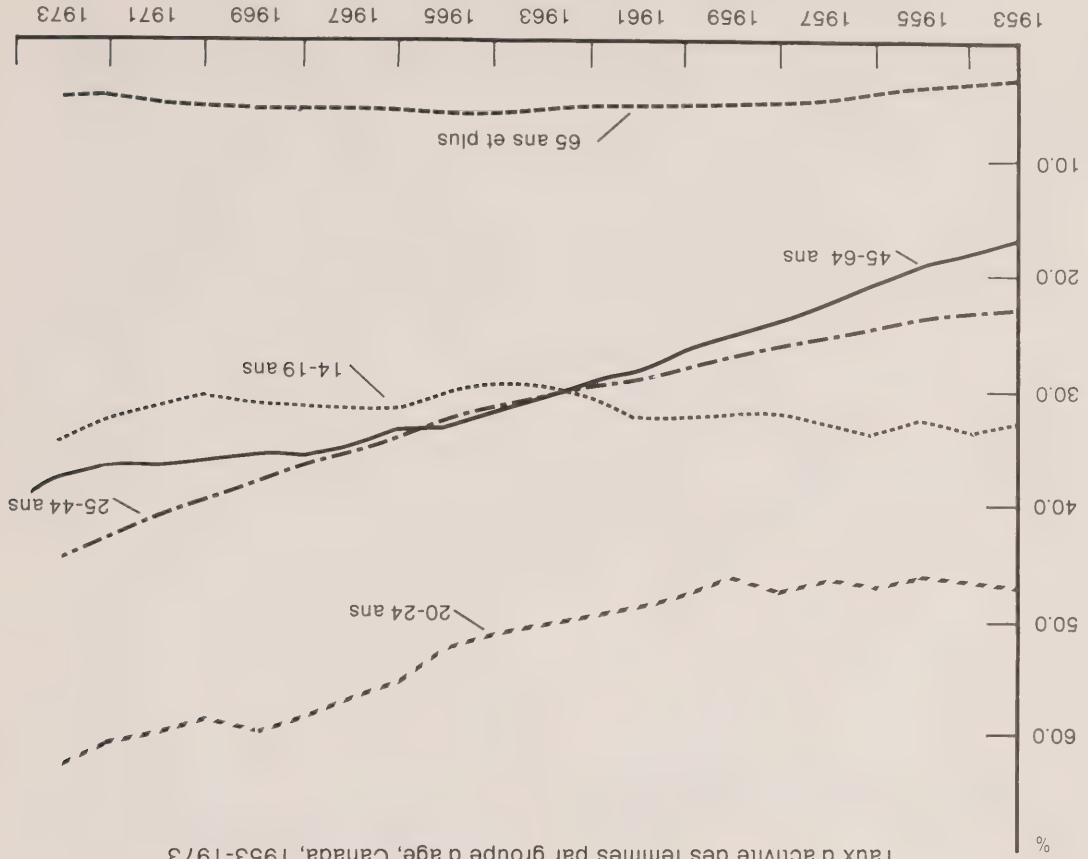
active au Canada. À tous les ans, il y a autant de femmes que d'hommes qui entrent sur le marché du travail. Le nombre de femmes faisant partie de la population active s'est accru de 98,000 par année, en moyenne, entre 1953 et 1973, augmentation légèrement plus forte que celle des hommes, soit 96,000. Si l'on se reporte à une période plus récente, soit celle de 1966 à 1973, on constate que la population active féminine a vu son nombre augmenter de 132,000 par année soit une augmentation à peu près équivalente, en moyenne, à celle des hommes (133,000). Le graphique 1 compare les augmentations annuelles du nombre d'hommes et de femmes dans la population active.

Entre 1953 et 1973, le nombre de femmes faisant partie de la population active a augmenté en termes relatifs, à un taux deux fois et demie plus rapide (soit 5.0 %) que celui des hommes (soit 1.9 %). Entre 1966 et 1973 cependant, on note une augmentation rapide du nombre d'hommes dans la

population active. Alors que le taux d'augmentation du nombre de femmes dans la population active se maintenait à 5.0 % par année, le taux correspondant pour les hommes passait à 2.4 %. Comme le taux d'augmentation de la main-d'œuvre féminine a été beaucoup plus élevé que celui de la main-d'œuvre masculine, la proportion des femmes à l'intérieur de la population active est passée de un cinquième, au début des années cinquante, à environ un tiers en 1973 (voir le tableau 1 de l'appendice).

Une bonne partie de l'élan donné à l'augmentation du nombre de femmes dans la population active découle de l'augmentation de leur taux d'activité global*. Ce taux est passé de 23.4 % en 1953 à 38.7 % en 1973 (voir le tableau 3 de l'appendice). Les chiffres subdivisés par groupe d'âge illustrent qu'il y a eu, ces dernières années, une accélération de la tendance à la hausse du taux d'activité des femmes âgées de 20 à 24 ans et de 25 à 44 ans,

Graphique 2
Taux d'activité des femmes par groupe d'âge, Canada, 1953-1973



Source: Statistique Canada: La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001

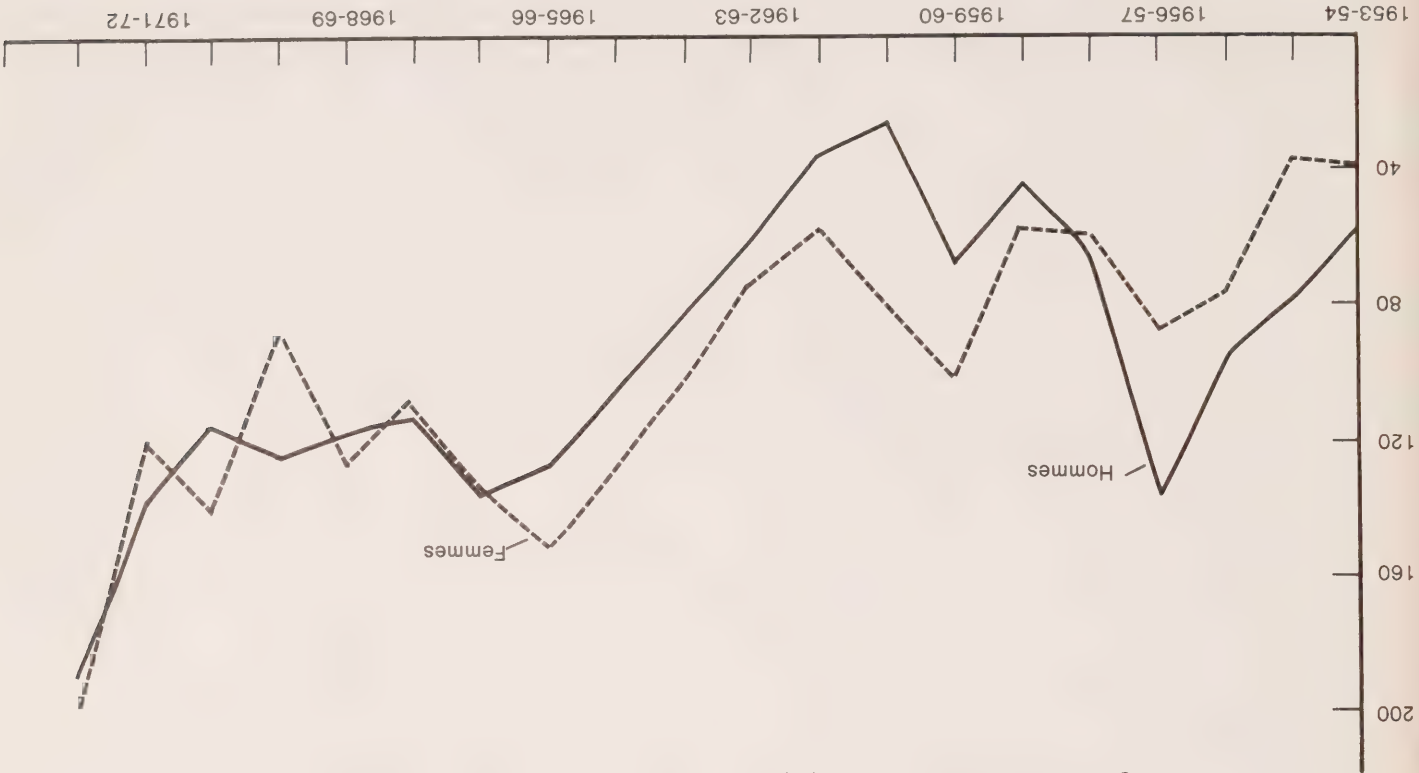
* Le taux d'activité se définit comme la proportion de la population d'âge actif qui travaille ou qui cherche du travail.

Les femmes dans la population active: tendances récentes

L'augmentation rapide du nombre de femmes dans la population active au Canada démontre que les femmes sentent le besoin d'exercer d'autres rôles que celui d'épouse et de mère dans leur recherche d'épanouissement personnel. Bon nombre de femmes travaillaient par nécessité financière, mais un nombre de plus en plus grand d'entre elles recherchent un emploi qui leur donne une satisfaction personnelle. Dans un discours qu'il a prononcé devant le *Vancouver Board of Trade*, le 29 novembre 1974, le ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Monsieur Robert Andras, a mis l'accent sur la naissance d'une philosophie sociale fondée sur la nécessité d'utiliser pleinement les aptitudes et les compétences de tous les membres de la société canadienne, y compris les femmes. Le Ministre affirmait: "Nous voulons tous apporter notre contribution à la société et sentir que nos pairs reconnaissent notre concours. Nos emplois peuvent être plus qu'une source de revenus. Ils peuvent nous donner un sentiment de fierté, de respect de soi et d'appartenance, le sentiment de travailler

coude à coude avec les autres. Je crois fermement que nous avons le devoir de donner à tous les Canadiens, hommes ou femmes, la possibilité de travailler et de développer ainsi leurs capacités individuelles. Chaque membre de notre société a le droit de sentir qu'il fait partie de l'ensemble, qu'il n'est pas exclu. Je crois que le gouvernement doit favoriser de plus en plus le perfectionnement de tous ses citoyens et qu'il doit par ailleurs les aider à atteindre le degré d'autonomie qu'ils se fixent comme objectif." Les femmes s'affirment, à la fois comme groupe et comme personnes, afin d'obtenir des chances égales et ce, dans un contexte de liberté et de responsabilité personnelles. Les éducateurs, les conseillers en orientation, les employeurs et d'autres personnes renseignées peuvent favoriser cette évolution. L'expansion économique, les changements sociaux, l'éducation, la formation, et les modifications apportées aux lois sont tous des facteurs qui ont contribué à faciliter l'entrée des femmes dans la population

Graphique 1
Augmentations annuelles de la population active, hommes et femmes, Canada, 1953-1973



Source: Statistique Canada; La population active, publication mensuelle, n° de catalogue 71-001

TABEAU 3
POPULATION ACTIVE DU CANADA DE 15 ANS
ET PLUS AYANT TRAVAILLÉ EN 1970 —
RÉPARTITION SELON LE SEXE, POUR CHAQUE
TRANCHE DE REVENU

	Hommes	Femmes
Total	63.6	36.4
Tirant un revenu d'un travail	65.0	35.0
Moins de \$1,000 (pertes incluses)	44.3	55.7
De \$1,000 à \$1,499	47.0	53.0
De 1,500 à 1,999	48.7	51.3
De 2,000 à 2,999	48.5	51.5
De 3,000 à 3,999	48.6	54.1
De 4,000 à 4,999	54.9	45.1
De 5,000 à 5,999	67.7	32.3
De 6,000 à 6,999	77.5	22.5
De 7,000 à 7,999	85.1	14.9
De 8,000 à 8,999	88.7	11.3
De 9,000 à 9,999	91.9	8.1
De 10,000 à 14,999	93.5	6.5
15,000 et plus	96.5	3.5

Source: Statistique Canada, Bulletin préliminaire, Recensement du Canada 1971 "Population de 15 ans et plus selon le revenu." Cat. n° 94-789 (AE-5), mars 1974.

TABEAU 4
POPULATION ACTIVE DU CANADA, DE 15 ANS,
ET PLUS AYANT TRAVAILLÉ EN 1970 —
VENTILATION SELON LE REVENU, PAR SEXE

	Hommes	Femmes
Tranche de revenu		
Tirant un revenu d'un travail	(6,023,325)	(3,249,440)
Moins de \$1,000 (pertes incl.)	10.2	23.9
De \$1,000 à \$1,499	4.0	8.5
De 1,500 à 1,999	3.3	6.4
De 2,000 à 2,999	6.5	12.8
De 3,000 à 3,999	7.3	14.3
De 4,000 à 4,999	8.1	12.3
De 5,000 à 5,999	9.5	8.4
De 6,000 à 6,999	10.3	5.6
De 7,000 à 7,999	10.0	3.3
De 8,000 à 8,999	7.9	1.9
De 9,000 à 9,999	5.7	0.9
De 10,000 à 14,999	12.1	1.6
15,000 et plus	5.1	0.4
Différence pourcentuelle (supérieure à 3%)		
100%		

Source: Statistique Canada, Bulletin préliminaire, Recensement du Canada 1971 "Population de 15 ans et plus selon le revenu." Cat. n° 94-789 (AE-5), mars 1974.

de formation; il propose des amendements à certaines lois portant préjudice aux femmes et entreprend également des travaux de recherche sur les moyens d'apporter plus de flexibilité aux conditions de travail (grâce notamment à la création de garderies d'enfants organisées par l'employeur, à

TABLEAU 1
POPULATION ACTIVE DU CANADA DE 15 ANS
ET PLUS, COMPOSITION DES GROUPES DE
PROFESSION, PAR SEXE

Profession	Nombre total	Hommes %	Femmes %
Toutes professions	8,626,925	65.7	34.3
Direction	372,245	84.3	15.7
Sciences naturelles, génie et mathématiques	234,130	92.7	7.3
Sciences sociales et secteurs connexes	79,055	62.6	37.4
Religion	23,590	84.3	15.7
Enseignement et secteurs connexes	349,295	39.6	60.4
Médecine et santé (Diagnostic) (Soins infirmiers)	326,555	25.7	74.3
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation, etc.	80,480	72.8	27.2
Travail administratif	1,373,565	31.5	68.5
Commerce	815,740	69.6	30.4
Services	969,920	53.8	46.2
Agriculture	512,150	79.1	20.9
Chasse, pêche	27,175	98.1	1.9
Exploitation forestière	67,260	97.9	2.1
Mines, carrières	59,160	99.4	0.6
Traitement des matières premières	334,740	82.2	17.8
Usinage des matières premières	240,935	94.3	5.7
Fabrication de produits finis	634,355	76.3	23.7
Entretien et réparation (matériel électrique excepté)	246,070	99.1	0.9
Construction	568,565	99.1	0.9
Transports	338,435	97.6	2.4
Manutention	205,840	80.4	19.6
Conduite de machines et d'appareils divers	108,840	87.6	12.4
Activités non classées ailleurs	167,635	87.0	13.0

Source: Bulletin préliminaire, Recensement du Canada 1971, "Population active selon la profession," Statistique Canada Cat. n° 94-788, mars 1974.

TABLEAU 2
POPULATION ACTIVE DU CANADA, DE 15 ANS,
ET PLUS, VENTILATION PAR PROFESSION ET
PAR SEXE

Profession	Hommes	Femmes	Différence pourcentuelle (supérieure à 3%)
Nombre total	5,665,715	2,961,210	(100.0)*
Direction	5.5	3.5	2.0
Sciences naturelles, génie et mathématiques	3.8	3.2	0.6
Sciences sociales	0.9	1.0	0.1
Religion	0.4	0.1	0.3
Enseignement	2.4	4.7	2.3
Médecine et santé (Diagnostic) (Soins infirmiers)	1.5	8.2	6.7
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation, etc.	1.0	0.7	0.3
Travail administratif	7.7	24.1	16.4
Commerce	10.0	8.4	1.6
Services	9.2	15.1	5.9
Agriculture	7.2	3.6	3.6
Chasse, pêche	0.5	0.0	0.5
Exploitation forestière	1.2	0.1	1.1
Mines, carrières	1.0	0.0	1.0
Traitement des matières premières	4.9	2.0	2.9
Usinage des matières premières	4.0	3.5	0.5
Fabrication de produits finis	8.6	3.5	5.1
Entretien et réparation	4.3	4.2	0.1
Construction	9.9	9.7	0.2
Transports	5.8	5.5	0.3
Manutention	2.9	1.4	1.5
Conduite de machines et d'appareils divers	1.7	0.5	1.2
Activités non classées ailleurs	2.6	0.7	1.9
Professions non déclarées	7.4	10.8	3.4

* Étant donné que les chiffres ont été arrondis, leur total peut ne pas être égal à 100.

souvent leur salaire comme un salaire d'appoint et elles doivent ainsi céder la priorité en matière de débouchés et de chances aux hommes que l'on considère comme principaux soutiens de la famille. On a également suggéré que les femmes n'avaient pas d'ambition de carrière, se laissaient trop facilement emporter par leurs émotions, manquaient d'aptitudes à diriger et refusaient les responsabilités. On pense également que les ouvriers acceptent difficilement d'avoir une femme comme patron et qu'une telle situation nuit au moral des effectifs.¹⁴ Ces préjugés sur les femmes au travail se répèrent certainement sur le genre d'emplois qu'on leur offrira et le niveau de difficulté qu'ils représentent.

Il a été dit que la présence d'enfants d'âge préscolaire constituait l'obstacle le plus important à la participation des femmes à la vie active.¹⁵ La garde des enfants et l'idée qu'on se fait du rôle maternel traditionnel constituent en effet un obstacle évident. Les garderies et crèches, les bonnes

notamment, manquent ou existent en trop petit nombre. Elles représentent en outre des dépenses qui peuvent être prohibitives pour une famille à faible revenu ou un parent unique. On incite souvent les femmes qui quittent leurs enfants, spécialement lorsqu'ils sont très jeunes ou qu'ils sont malades à avoir un sentiment de culpabilité. Les femmes dont le niveau d'éducation est plus élevé peuvent occuper des emplois assez bien rémunérés, leur permettant de financer la garde de leurs enfants. Les allocations de congés de maternité quand elles existent, sont une incitation à continuer de travailler, mais lorsqu'elles font défaut, la femme hésitera davantage à conserver son emploi dans ces conditions. Dans le cas des femmes mariées, la décision de chercher un emploi rémunéré est liée également à la situation de son mari. Celui-ci peut avoir un travail qui amène à déménager, ce qui, pour la femme, peut rendre l'accès au travail difficile ou parfois impossible. Elle doit souvent limiter son choix à des emplois qui ne s'opposent pas aux heures qu'elle doit consacrer à son foyer. Elle doit être chez elle (ou s'y sent obligée) pour accueillir les enfants qui rentrent de l'école ou le mari de son travail, pour préparer le dîner et avoir le temps de faire divers travaux ménagers. Si le mari n'approuve pas que sa femme travaille, il cherchera à lui faire renoncer à l'idée de travailler.¹⁶ Il semble que la résistance masculine à l'égard des femmes qui travaillent soit plus forte dans la classe ouvrière, et que la femme qui a une profession libérale bénéficie souvent de l'appui de son époux dans sa carrière.¹⁷

La tendance à occuper des emplois à temps partiel répond probablement à leur souci de satisfaire les obligations familiales. En 1972, on comptait 25 p. 100 de femmes pour 6 p. 100 d'hommes seulement qui travaillaient moins de 35 heures par semaine.¹⁸ Il est par conséquent vraisemblable qu'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel inciteraient les femmes à entrer sur le marché du travail et que, inversement, le manque d'emplois de ce genre y fait obstacle. Mais si l'on trouve des emplois à temps partiel, ils existent vraisemblablement dans des domaines non spécialisés ou dans des branches d'activité saisonnières. En règle générale, les travailleurs à temps partiel sont moins bien rémunérés et ont moins d'avantages sociaux (vacances, congés de maladie, retraite, etc.) que les employés à plein temps; en outre, ils ne sont pas protégés par la législation du travail.

Parfois, l'absence de moyen de transport convenable ou les difficultés d'accès sur le lieu de travail arrêtent certaines femmes, spécialement les plus âgées, à faire un travail qui autrement les intéresserait. Le gaspillage de temps passé en déplacements pour se rendre au travail se concilie mal, parfois, avec leurs obligations familiales. Bien que les difficultés de transport soient les mêmes pour les hommes et les femmes, il semble qu'elles arrêtent davantage ces dernières.¹⁹ Dans les régions urbaines, les femmes ont davantage de débouchés que dans les régions rurales; on trouve plus d'emplois dans le commerce et dans les services en ville qu'à la campagne, et ces emplois sont occupés le plus souvent par des femmes. Et s'ils font défaut, ce sera une raison de plus de ne pas chercher d'emploi.

Les obstacles soulignés plus haut ne sont pas les seuls auxquels se heurtent les femmes qui cherchent un emploi. Il y a bien d'autres facteurs, tels que les lois "protectrices", qui contribuent à compromettre l'égalité des chances de la main-d'œuvre féminine. Le rapport de l'O.C.D.E. "Rôle des femmes dans l'économie" conclut que la famille, le système d'enseignement, l'industrie, les gouvernements, les syndicats et la société en général doivent tous coopérer pour arriver à une plus grande équité dans ce domaine. Non seulement elle permettrait aux femmes de se libérer des contraintes que leur impose leur rôle traditionnel, mais elle permettrait également aux hommes d'en faire autant. Pour sa part, le gouvernement fédéral, et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration en particulier, organisent des conférences et des colloques destinés à faire la lumière sur les attitudes traditionnelles du public à l'égard du rôle de la femme dans la société. Il veut consacrer des subventions spéciales aux groupements et aux activités féministes; il met sur pied des programmes

14 Id. p. 50.
15 Bureau fédéral de la statistique, "Women Who Work: Part II," Études spéciales de la main-d'œuvre, n° 2 Séries B, n° 71-514 déc. 1968, p. 10.
16 Epstein, C.F., "Woman's Place," Univ. of California Press, Berkeley et Los Angeles, Calif., 1970 p. 107.
17 Sheppard, H. and Herrick, N., "Where Have All the Robots Gone?" The Free Press, London, 1972.
18 Groupe des travaux de recherche: ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration "Job Barriers: Report 3," ouvr. cité p. 4.
19 M. Burstein, N. Tiénarra, R. Henson, B. Warrender, Les Canadiens et le travail. Conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle.

aptitudes qui se "vendent" mieux, il a également des effets indirects. Les femmes qui ont une meilleure éducation semblent se marier plus tard et par conséquent être appelées à travailler plus longtemps. Elles ont moins d'enfants et par conséquent peuvent réintégrer le marché du travail après une période d'absence plus courte. Elles ont tendance à se marier avec des hommes ayant, eux aussi, une éducation plus poussée et des attitudes moins traditionnelles. Vraisemblablement, elles peuvent obtenir des emplois plus intéressants et mieux rémunérés que des femmes moins éduquées, et sont par conséquent mieux placées pour pouvoir à la garde de leurs enfants.⁹ Les femmes mieux éduquées tendent aussi à remettre en question le rôle traditionnel de la femme et sont moins prêtes à s'en contenter. Mais quelles qu'en soient les raisons, il existe une corrélation entre l'éducation et le taux d'activité qui se retrouve dans toutes les catégories de femmes, qu'elles soient célibataires ou mariées, avec ou sans enfants.¹⁰

OBSTACLES À L'EMPLOI

Les femmes comme les hommes n'ont pas toujours accès à la formation qui leur serait nécessaire pour exercer certaines professions. Les tests d'intelligence, d'aptitudes et de personnalité ne sont pas toujours exempts de préjugés sociaux qui peuvent jouer contre eux et constituer des obstacles injustes. Les jeunes sont gênés par leur manque d'expérience et les personnes plus âgées sont fréquemment l'objet de préjugés. D'autres seront victimes d'attitudes négatives à leur égard et pour peu qu'ils aient des antécédents de maladie mentale, d'alcoolisme, de délits, de mauvaise santé ou qu'ils souffrent de certaines infirmités, leurs chances de trouver un emploi s'en trouveront limitées. Il faut compter également avec les préjugés contre certains groupes ethniques ou raciaux, contre les personnes qui sont desservies par leur physique, etc., toutes difficultés qui jouent pour les hommes comme pour les femmes qui recherchent un emploi.

Les personnes mieux éduquées ayant un taux d'activité supérieur aux autres, on peut en déduire que le manque d'éducation constitue également un

autre obstacle à l'emploi. Ceci est particulièrement vrai actuellement, où les employeurs ont tendance à exiger un niveau d'éducation plus élevé, afin de faire un tri parmi les demandes de plus en plus nombreuses. Étant donné qu'il y a de plus en plus de candidats répondant aux exigences de base requises pour certains postes ceux qui sont engagés sont souvent la "crème" de leur promotion et sont parfois, en fait, surqualifiés pour l'emploi offert. Bien que cet obstacle à l'emploi existe pour l'un et l'autre sexe, il est peut-être plus lourd de conséquences pour les femmes puisqu'en général, elles sont moins nombreuses à avoir reçu une éducation postsecondaire. Pour l'année scolaire 1971-1972, 22 p. 100 de l'ensemble des étudiants poursuivaient leurs études dans des établissements postsecondaire pour 15 p. 100 d'étudiantes seulement.¹¹

Il existe un autre obstacle lié à la fois au problème de l'éducation et à celui de la catégorisation par sexe; il s'agit du problème de la "spécialisation" dans le système scolaire. D'après les inscriptions des maisons d'enseignement en 1969-1970, on constatait que dans les écoles techniques, professionnelles et "polyvalentes", on trouvait 52 p. 100 d'étudiantes; dans les écoles commerciales 82 p. 100; dans les cours de services personnels 82 p. 100 et dans les cours médicaux (principalement dans les cours de soins infirmiers et de physiothérapie) et les cours réservés aux activités socio-culturelles, 79 p. 100 d'étudiantes.¹² Sans aucun doute, un cloisonnement aussi distinct de la formation professionnelle par sexe, de manière si prématurée, bouche de nombreuses possibilités de carrière.

Il ne manque pas non plus d'attitudes sociales et de stéréotypes qui s'opposent à une plus grande participation des femmes à la vie active. Les valeurs socio-culturelles attachées au rôle de la femme pèsent certainement lourdement dans la décision de la femme qui se demande si elle va chercher un travail ou non. Il semblerait que les femmes moins éduquées conservent à cet égard un point de vue plus traditionnel que celui de leurs compagnes ayant une éducation plus poussée. Les mêmes différences se retrouvent sans doute entre citadines et rurales et entre les femmes de certaines régions du pays.¹³

Une fois que la décision a été prise de sortir du moule traditionnel, que ce soit par nécessité ou par choix, les femmes se heurtent aux préjugés relatifs à leur rendement de travail. Si elles sont jeunes, on estime souvent qu'elles conserveront un emploi jusqu'à ce qu'elles se marient ou qu'elles aient des enfants, aussi ne leur offre-t-on pas les mêmes chances qu'aux hommes. En outre, on considère

Il est clair que les femmes représentent la majorité des travailleurs des catégories de revenu annuel inférieur à \$4,000. Au-delà, le pourcentage de femmes s'affaïsse rapidement et, alors qu'il est de 45,1 p. 100 pour une rémunération comprise entre \$4,000 et \$5,000, il n'est plus que de 3,5 p. 100 dans la catégorie des travailleurs ayant un salaire annuel de \$15,000 ou plus.

Bien qu'une partie de cet écart soit attribuable, sans aucun doute, au fait qu'un plus grand nombre de femmes occupent des emplois à temps partiel (les données de 1972 indiquent que 25 p. 100 de femmes travaillent à temps partiel, contre 6 p. 100 d'hommes³ seulement), ce n'est pas là le seul élément en cause. Un tel écart indique plutôt qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes sont reliées dans des emplois faiblement rémunérés et par conséquent moins attirants. Cette structure des salaires rend la vie spécialement difficile aux mères chefs de famille et aux femmes mariées qui, pour travailler, doivent payer la garde de leurs enfants. En outre, le fait que le mari doit payer d'impôts et ne peut déclarer à sa charge l'épouse qui gagne plus de \$1,700 entre en jeu; dans certains cas, la femme peut trouver qu'il est financièrement plus avantageux de vivre de l'assistance sociale que d'avoir un emploi; cet écart de salaire n'incite donc guère les femmes à entrer sur le marché du travail; quant aux conséquences de l'insuffisance de ce potentiel de main-d'œuvre, elles sont considérables.⁴

Le tableau 4 donne la ventilation de la rémunération pour chaque sexe. Ici encore, il est évident que les femmes se trouvent concentrées tout au bas de l'échelle; en fait, le pourcentage de femmes dépasse celui des hommes dans toutes les tranches de revenus inférieures à \$5,000. Au contraire, aux niveaux des salaires les plus élevés, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes.

Mais les restrictions qui frappent la main-d'œuvre féminine n'existent pas seulement à l'égard des revenus, ni à l'égard de la limitation de choix que lui impose la catégorisation des professions selon le sexe. Bien que ces facteurs constituent déjà de véritables obstacles à la pleine expansion de capacité de la main-d'œuvre féminine, il existe en outre un certain nombre de rapports entre les caractéristiques démographiques et la situation d'activité qui font ressortir d'autres restrictions.

SITUATION D'ACTIVITÉ

Que la femme qui travaille le fasse par nécessité ou par goût, certaines lignes de force se retrouvent dans le taux d'activité des femmes du Canada. En

général, il semble que la situation d'activité dépende de l'âge, de la résidence, de la situation matrimoniale, de la fertilité, de l'éducation et de l'âge des enfants.⁵

Age: Même si les jeunes femmes peuvent avoir du mal à trouver un emploi, faute d'expérience, et que les femmes plus âgées ont, elles aussi, des difficultés, soit qu'elles aient perdu leurs aptitudes soit qu'on les trouve trop âgées, le facteur de l'âge joue de manière indirecte pour les femmes à la recherche d'un emploi. L'âge est une dimension qui s'accompagne chez les femmes d'un changement de rôle lequel, par conséquent, facilite ou restreint leur possibilité de participer à la population active.⁶ En général, la femme passe de l'état d'écotière ou d'étudiante à celui d'épouse et de mère, et les exigences de ces rôles vont exercer une influence majeure dans sa décision d'entrer ou non dans la population active.

Résidence: Les femmes des centres urbains ont plus tendance à chercher du travail que leurs compagnes des régions rurales. Les différences d'attitude entre les populations rurales et citadines à cet endroit entrent ici probablement en jeu mais il faut tenir compte également du fait que les familles rurales sont en général plus nombreuses et qu'il existe moins d'emplois disponibles pour les personnes vivant loin des centres urbains.

État matrimonial: L'état matrimonial de la femme a une influence importante sur la situation d'activité. Les célibataires ont le taux d'activité le plus élevé, ensuite viennent les femmes séparées, divorcées ou veuves, tandis que le nombre de femmes mariées est le plus faible⁷ de la population active bien qu'il y ait depuis peu une augmentation du taux d'activité parmi les femmes de ce groupe. Il semble qu'il y ait également un rapport inversement proportionnel entre le revenu du mari et la probabilité que la femme cherche un emploi (autrement dit les femmes dont les époux ont des revenus relativement bas ont un taux d'activité plus élevé et inversement).⁸

Fertilité et famille: La présence d'enfants au foyer et particulièrement de tout jeunes enfants ou d'enfants d'âge préscolaire, peut entraver grandement la liberté de la femme désireuse de se joindre à la population active. La tendance actuelle est d'avoir des familles moins nombreuses et de moins espacer les naissances ce qui peut abréger la période de temps que la mère décide de rester chez elle pour se consacrer à ses jeunes enfants.

Education: le taux d'activité de la femme semble lié de manière significative à son niveau d'éducation. Plus celui-ci est élevé, plus il est probable de la voir participer à la vie active; et si le fait d'une bonne éducation lui assure, bien entendu, des

3 Groupe des travaux de recherche, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration - Rapport miméographié: "Job Barriers: Report 3: Employer Recruitment and Personnel Policies." Chapitre 3 "Difficulties Experienced by Special Groups (Women) in Obtaining and Retaining Employment," non publié Ottawa, Canada 1974, p. 4.
4 MacCormack, Terrance. "Women in Industry, A Staggering Waste of Skills," in Plant Administration and Engineering, août 1970.
5 Id. p. 15.
6 Id. p. 24.
7 Id. p. 11.
8 Id. p. 15.
9 "Women Who Work: Part 1," Cat. n° 71-509 Ottawa, Canada, 1968 p. 22.

5 Ostry, Sylvia "The Female Worker in Canada" Bureau fédéral de la statistique, Ottawa, Canada, 1968 p. 22.
6 Bureau fédéral de la statistique, Etudes spéciales de la main-d'œuvre n° 5 "Women Who Work: Part 1," Cat. n° 71-509 Ottawa, Canada, 1968 p. 22.
7 Id. p. 15.
8 Id. p. 24.

Depuis la Seconde guerre mondiale, le rôle des femmes au sein de la population active a subi des changements considérables. De l'avis de certains, il semblerait que l'économie des temps de guerre ayant eu pour effet de placer les femmes dans des emplois occupés jusque-là par des hommes leur a fait acquiescer ainsi une confiance en elles-mêmes et en leurs possibilités qui aurait fait germer leurs aspirations de carrière. Bien que la majorité des femmes de 15 à 64 ans n'aient pas d'emploi salarié, le nombre d'actives dans cette cohorte s'est accru rapidement, plus particulièrement depuis la deuxième partie des années cinquante. D'après le recensement de 1971, les femmes représentent 34 p. 100 des travailleurs canadiens ayant un emploi.¹ En 1953, elles représentaient 22 p. 100 et en 1962, 27 p. 100 de ceux-ci.² Notre rapport se propose de préciser d'abord dans quelles catégories de revenu et de professions se classent actuellement les femmes au travail, d'attirer l'attention sur certaines corrélations observées entre des caractéristiques démographiques particulières et le taux d'activité des femmes et de citer enfin les obstacles qui retiennent encore le libre accès des femmes aux professions de leur choix.

PROFESSIONS ET REVENUS

Lorsque l'on examine les types de professions occupées par les femmes, un problème saute aux yeux immédiatement. Non seulement les femmes sont représentées de manière exagérée dans certaines professions alors que dans d'autres, elles sont pratiquement absentes, mais en outre, les professions qu'elles occupent sont en général moins rémunérées que celles généralement réservées aux hommes. Cette "catégorisation par sexe" (ou répartition des hommes et des femmes en catégories d'emplois bien distinctes) est basée sur une idée préconçue des possibilités de chaque sexe. À titre d'illustration, le tableau 1, qui est établi à partir des données du recensement de 1971, présente une ventilation des divers groupes professionnels avec le pourcentage des hommes et des femmes dans chacun. Comme on peut le voir, les hommes représentent 65,7 p. 100 de la population active et les femmes, 34,3 p. 100. Si la situation était véritablement équilibrée, on retrouverait ce même rapport dans tous les groupes professionnels, alors qu'en réalité, on ne retrouve cette distribution que dans les sciences sociales, dans les arts plastiques, décoratifs, littéraires et d'interprétation, et dans le commerce. Pour toutes les autres catégories d'emplois, il existe une représentation soit des hommes soit des femmes. Dans les catégories de la direction, des sciences naturelles, de la religion, de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation forestière, des mines,

Cet article a été préparé par le Groupe des travaux de recherche de la Direction de la recherche et de la planification stratégique au ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

et dans la construction et les industries de transformation, les femmes sont en minorité alors qu'elles sont en majorité dans l'enseignement, le travail administratif, et, jusqu'à un certain point, dans les services. Dans la catégorie médecine et santé, le pourcentage d'ensemble fait ressortir que 25,7 p. 100 de la totalité des travailleurs médicaux sont des hommes et 74,3 p. 100 sont des femmes. Cependant, une ventilation plus poussée démontre que bien que le nombre d'hommes soit inférieur à celui de femmes, ceux-ci occupent les postes les plus prestigieux et les mieux rémunérés de médecins et de chirurgiens. Les femmes qui appartiennent à la catégorie médicale sont principalement des infirmières. Le tableau 2 fait ressortir le problème de la catégorisation des professions selon le sexe dans une perspective différente. Au lieu de présenter le pourcentage des sexes pour chaque catégorie professionnelle, il indique pour chaque sexe le pourcentage correspondant à diverses sortes d'emplois. La colonne centrale du tableau indique la différence de pourcentage de distribution entre les deux sexes, si elle est supérieure à 3 p. 100. La flèche indique le sexe "surreprésenté." Il ressort clairement de ce tableau que les femmes sont beaucoup plus concentrées que les hommes dans le travail administratif (31,8 p. 100 de la totalité des travailleuses travaillent dans ce secteur contre 7,7 p. 100 de travailleurs). Les femmes ont également une représentation massive dans les soins infirmiers, les services et l'enseignement. On trouve un plus grand pourcentage d'hommes dans les métiers de la construction, des transports, de l'entretien, de la réparation et de l'usinage, ainsi que dans les professions de direction et des sciences naturelles. Cette différence de la proportion d'hommes ou de femmes selon les professions reflète la tradition selon laquelle certains emplois conviendraient à un sexe plus qu'à un autre. Ces préjugés constituent des obstacles réels à la liberté des hommes et des femmes en matière de choix professionnel. Non seulement les demandeurs d'emploi mais aussi les employeurs peuvent être mentalement conditionnés à croire que certains emplois sont plus "masculins" ou "féminins" que d'autres et par conséquent conviendront mieux aux employés d'un sexe donné. Une autre particularité de la répartition des professions au Canada entre hommes et femmes a trait aux revenus annuels de chaque sexe. Le tableau 3 donne une répartition par catégories de revenu provenant de l'emploi, en 1970, et indique le pourcentage d'hommes et de femmes dans chaque catégorie.

1 Statistique Canada: Bulletin préliminaire "Population active selon la profession." Recensement du Canada 1971. Cat. n° 94-788, mars 1974.
2 Statistique Canada: Statistiques chronologiques sur la population active, chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées. Janvier 1953-décembre 1972. Cat. annuel n° 71-201, février 1973.

Pendant ces années, les femmes se consacraient à toutes sortes de professions considérées jusqu'alors du domaine exclusif des hommes, et elles accomplirent toutes les tâches possibles, à l'exception de celles requérant le plus de force. Elles travaillaient dans des usines d'armes, de tanks, d'avions, de bateaux, d'instruments scientifiques et à des professions comme le rivetage, la soudure à froid, la soudure à chaud et la peinture au pistolet. L'âge importait peu et dans un atelier de l'Ontario on comptait 287 grands-mères au travail. En 1943, on entama un programme d'emploi des femmes à temps partiel extrêmement réussi afin de remédier à une grave pénurie de main-d'œuvre qui sévissait dans les hôpitaux, les blanchisseries et autres services du genre. Dans les trois forces, 40 à 50 métiers s'ouvrirent aux femmes.

Tout d'abord, les femmes n'eurent pas à s'inscrire au Service national sélectif. La première inscription des femmes fut rendue obligatoire en septembre 1942; toutes les femmes de 20 à 24 ans inclus, mariées ou célibataires, étaient tenues de s'inscrire afin que les bureaux d'emploi locaux dressent la liste de toutes les jeunes femmes les plus aptes à s'adapter à la production de guerre.²⁰ Ensuite, on organisait des entrevues avec toutes les femmes inscrites, on les informait du besoin urgent du pays et on leur demandait s'il leur était possible d'accepter de faire certains travaux essentiels. Des règlements sur le contrôle de l'emploi, entrés en vigueur en septembre 1942, stipulaient que toutes les femmes, à l'exception des infirmières diplômées, des enseignantes et des travailleuses domestiques, ne devaient chercher du travail que par l'intermédiaire du Service national sélectif. Il fallut également demander aux femmes qui habitaient dans des endroits éloignés de se rendre dans des secteurs très industrialisés pour travailler; un grand nombre d'entre elles se portèrent volontaires et se trouvèrent transférées de la région des Maritimes et des Prairies en Ontario et au Québec. On encouragea également les femmes à travailler dans les fermes et les provinces organisèrent des camps spéciaux pour les milliers de femmes qui s'engagèrent au plus fort de la saison, en Ontario et en Colombie-Britannique. Pour mettre à l'abri de toute négligence le domaine important de l'enseignement, on décida en juin 1943 que les enseignants ne seraient pas autorisés à accepter un autre emploi sans permission spéciale. L'inscription obligatoire, en mars 1943, des infirmières diplômées indiqua que le plus grand nombre d'infirmières en réserve étaient des femmes mariées qui ne pouvaient travailler qu'en cas d'urgence. Dans les programmes de formation organisés par le gouvernement fédéral et les provinces, 26,499 femmes étaient inscrites à des écoles de formation au 31 janvier 1944, et

20 "Canadian Women in War Industries," *Labour Gazette*, avril 1944, pages 456-459.

1123-1124.

21 *Idem*, page 457.

22 "Vocational Training for Women," *Labour Gazette*, août 1945, pages 456-459.

14,169 dans les programmes de formation dans l'industrie.²¹ En avril 1944, on comptait vingt-sept garderies fondées aux termes d'un accord entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Cette période d'activité extraordinaire des femmes sur le marché du travail ne dura que pendant une brève période, trois ans tout au plus. En 1944, l'emploi dans les industries de guerre commença à décliner par suite de la réduction des programmes de construction navale et aéronautique. On se préparait déjà à la paix, avant même la fin des hostilités qui eut lieu en 1945; des contrôles de main-d'œuvre continuèrent toutefois à s'exercer, une fois la paix rétablie. Dès l'été 1945, une enquête²² sur les débouchés en matière de formation professionnelle et de préparation aux emplois destinés aux femmes donnait les résultats suivants: emploi domestique, textile, sténographie, aide hospitalière, serveuses; il y avait donc peu de différence entre ces professions et celles qu'occupaient traditionnellement les femmes au cours de la première moitié du siècle.

Dans l'ensemble, on peut dire que l'histoire de l'emploi des femmes de la première moitié de ce siècle n'a pas répondu aux promesses des années 1900. On aurait pu penser que les attitudes sociales continueraient à évoluer et que les femmes se dirigerait vers un éventail de professions beaucoup plus large. L'obtention du salaire égal à travail égal est restée un objectif constant mais sans cesse écarté, et l'acceptation des femmes mères sur le marché du travail ne s'est faite que lentement. Le mouvement féministe semble avoir perdu beaucoup de sa flamme, depuis l'époque où les femmes atteignaient leurs principaux objectifs, c'est-à-dire le droit de vote et les lois sur la prohibition; mais personne depuis n'a atteint la stature des Emily Stowe, Nellie McClung, et autres chefs de file des grandes années du mouvement féministe. À la suite de la Grande guerre, l'information concernant l'emploi des femmes disparut peu à peu des pages de la *Labour Gazette* et autres revues. Au cours des années 1930, on a peu prêté attention aux problèmes de la main-d'œuvre féminine, bien que la durée des temps ait tout de même fait réaliser l'importance de l'apport du travail de la femme au revenu familial. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, on assista à un regain d'intérêt, né de la pénurie de main-d'œuvre et de la gestion éclairée de la main-d'œuvre féminine du gouvernement de Mackenzie King. C'est peut-être cependant l'expérience gagnée au cours de cette courte période qui aura fait germer un renouveau et fait faire un pas vers ce progrès à la main-d'œuvre féminine, au cours des années qui ont suivi.

gouvernement fédéral reconnaissait à cette époque que la main-d'œuvre était vitale à une production de guerre efficace. En coopération avec les provinces, on lança un programme de formation des jeunes, de manière à étendre la portée des programmes et à leur donner une nouvelle orientation, ceci afin de former une main-d'œuvre spécialisée qui puisse occuper des postes dans l'industrie de guerre et les services armés.

A partir de 1941, la guerre commençait à prendre un cours inquiétant pour les pays alliés, et l'on augmenta le recrutement au service des forces armées et dans la production de guerre. En mars 1942, le Premier ministre Mackenzie King annonça la création du Service national sélectif et demanda la mobilisation de la main-d'œuvre masculine et féminine au service de la production de guerre. Il ne restait pas beaucoup de travailleurs employables à l'époque et on dut reconnaître que les femmes constituaient la réserve de main-d'œuvre la plus importante. En août 1942, des délégués des organisations féminines nationales se concentrèrent avec Mme Rex Eaton, Directrice assistante du Service national sélectif, en vue de trouver des méthodes pour faire comprendre aux femmes le besoin urgent de main-d'œuvre et les inciter à s'engager dans l'industrie de guerre. On lança une campagne de publicité dans la presse, la radio et les organisations féminines. On prit d'autres mesures pour renforcer cette campagne, notamment en instituant des services de placement et de renseignements sur les emplois destinés aux femmes. On organisait pour elles des auberges d'accueil et autres possibilités de logement; on remboursait le coût du transport de leur travail et on prenait également des mesures pour leur assurer les soins médicaux nécessaires, les loisirs et la garde des enfants; enfin, on instituait des programmes spéciaux de formation. On incita vivement les employeurs d'embaucher des femmes et on opéra les changements nécessaires dans la fonction publique et autres institutions pour supprimer les restrictions relatives à l'emploi des femmes et plus spécialement des femmes mariées.

Ces programmes, joints à la pénurie générale de main-d'œuvre qui prévalait, réussirent à amener dans l'industrie et dans les services armés des milliers de femmes. De juin 1941 à juin 1943, le nombre de femmes salariées passait de 746,000 à 1,029,000.¹⁹ Pendant cette période de deux ans, le nombre de femmes employées dans l'industrie de guerre passait de 40,000 à 230,000 et celui des femmes engagées dans les forces armées de 1,000 à 36,000. L'année 1943 marqua le point culminant de la production de guerre canadienne avec 1,166,000 personnes qui y étaient employées, directement ou indirectement.

19 *Labour Gazette*, novembre 1944, page 1308.

ces années-là, l'accroissement dépassa à peine 25 %, c'est-à-dire moins de la moitié de ce qu'il avait été au cours de la période de 1901 à 1911. Malgré tout, c'est vers les années 1940 que de nombreuses femmes virent la nécessité de travailler pour subvenir aux besoins de leur famille. De l'avis de certains de nos contemporains, la main-d'œuvre féminine disponible serait plus abondante en temps de dépression qu'en période d'expansion.¹⁷ On a constaté qu'en temps de crise économique, les femmes cherchaient du travail non seulement pour subvenir à leurs propres besoins mais dans le but exprès de renflouer le revenu familial, devenu insuffisant. Dans ces cas-là, elles travaillaient parfois pour un salaire moindre que celui qu'elles auraient été en droit d'exiger. Pendant cette période, il n'y eut aucun changement marqué dans la catégorie des professions occupées par les femmes. Les années 1930 furent donc une période de stagnation pour les hommes et pour les femmes et un arrêt du mouvement d'ascension de la main-d'œuvre.

Les conditions défavorables d'emploi entraînèrent une révision complète des politiques d'immigration. Étant donné le petit nombre d'emplois existants, la politique d'immigration canadienne était de réserver les débouchés existants à ceux qui résidaient déjà dans le pays. Le nombre d'admissions annuelles diminua et alors qu'il était de 165,000 en 1929, il fut réduit à un peu plus de 11,000 par an de 1935 à 1937.¹⁸ En ce qui concerne, l'emploi des femmes, cette politique eut pour résultat de tarir la source traditionnelle de domestiques en provenance de la Grande-Bretagne. Un programme d'installation des familles dans les régions rurales fut tenté à cette époque en vue d'alléger la pression du chômage dans les villes. En 1938 et en 1939, le nombre d'immigrants ne s'accrut que très légèrement.

LA SECONDE GUERRE MONDIALE

A la veille de la Seconde Guerre mondiale, le Canada souffrait d'un taux de chômage extrêmement élevé, et sa main-d'œuvre avait perdu ses aptitudes, à la suite de ces longues années de dépression. Pendant les deux premières années de la guerre, sa réserve de main-d'œuvre suffit à répondre à la plus grande partie de la demande et il n'y eut pas de pénurie de main-d'œuvre. Un petit nombre seulement de femmes entrèrent au service de l'industrie de guerre ou dans les forces armées, mais on entama néanmoins des discussions sur les possibilités de recruter de la main-d'œuvre féminine, si le besoin s'en faisait sentir, afin de prévoir dans quelle mesure les femmes pourraient remplacer les hommes. En règle générale, le

17 "Employment of Women in Manitoba," *Labour Gazette*, avril 1939, 369.
18 *Statistiques de l'immigration*, Rapports annuels, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa.

bénévoles dans ce domaine. Dès 1920, on comptait déjà huit auberges d'accueil de ce genre, une par province, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, et l'on engagea des intendantes chargées de s'occuper des nouvelles immigrantes dans les ports de débarquement ou en voyage.

En 1919, à la recommandation de l'Organisation internationale du Travail, le ministère de la Colonisation et de l'Immigration consacra une de ses directions aux femmes. En 1919, un comité britannique chargé d'enquêter sur les perspectives d'emploi des immigrantes en provenance du Royaume-Uni, indiquait dans son rapport que, alors qu'une demande urgente de personnel domestique se faisait nettement sentir, les immigrantes britanniques tendaient à se diriger vers d'autres professions après une courte période, par suite des conditions de travail qui prévalaient. Le comité constatait que les débouchés pour les "jeunes filles de bonne famille" chargées de la garde des bébés et des enfants ne manquaient pas, mais mettait en garde les futures gouvernantes contre la solitude de la vie des Prairies. Les auteurs faisaient ressortir la pénurie d'infirmières qui s'évissait mais mettaient en doute les possibilités que l'enseignement offrirait aux femmes.¹²

Le Canada, suivant en ceci un mouvement mondial, s'avisa qu'il y avait lieu de légiférer pour assurer la protection des travailleuses.¹³ Au cours de la dernière décennie du dix-neuvième siècle, l'Australie et la Nouvelle-Zélande avaient voté des lois garantissant aux femmes un salaire minimum, et au Canada, la première province à suivre cet exemple fut la Colombie-Britannique qui vota dans ce sens au cours des années de guerre. En 1923, toutes les provinces, à l'exception du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard, firent de même. D'autres lois provinciales réglementaient les conditions de travail des femmes dans certains secteurs d'industries relativement aux horaires, au travail de nuit, aux conditions d'hygiène et de sécurité. Le but ultime du mouvement des femmes restait la reconnaissance du salaire égal à travail égal et à qualité égale. Pendant la guerre, les organisations du travail accomplissaient de rapides progrès et les syndicats cherchaient à maintenir les avantages obtenus au cours des années 1920, mais ce mouvement n'eut d'incidence que pour un petit nombre de femmes seulement.

LES ANNÉES 1930

La poussée du chômage des années 1930 eut, certes, des effets sérieux sur le travail des femmes, mais fut, dans l'ensemble, moins grave que pour

¹² "Employment Prospects in Canada for Women of the United Kingdom," *Labour Gazette*, décembre 1919, page 1455.
¹³ "Canadian Laws Governing the Employment of Women," *The Labour Gazette*, décembre 1923, pages 1377-84.

¹⁴ *Census of Canada*, 1931, Vol. VI, pages 20-21.
¹⁵ *Labour Gazette*, janvier 1938, page 17.
¹⁶ *Census of Canada*, 1951, Vol. X, pages 62-1 et 62-2.

les hommes. En juin 1931, par exemple, le taux de chômage des salariées se situait aux environs de 8 %, alors que pour les hommes il était de près de 20 %.¹⁴ En effet, un petit nombre de femmes seulement étaient employées dans les professions et les secteurs d'industries dans lesquels le chômage sévissait avec plus de gravité, tels que la construction, l'extraction minière et l'exploitation forestière. Dans les domaines où les femmes étaient bien représentées, c'est-à-dire dans les secteurs du commerce, de la finance et dans les professions libérales, le taux du chômage était moins élevé. Il en était de même, mais à un moindre degré, dans les industries manufacturières et les services personnels. Le service domestique restait l'un des rares métiers qui comptait encore des postes vacants, au cours de ces années. D'après les données de 1931, le chômage parmi les femmes se concentrait dans la cohorte de 16 à 19 ans, tandis que chez les hommes, il atteignait pratiquement tous les âges. Le taux de chômage pour l'ensemble de la population active connut son point culminant en 1933, où il dépassa 25 %. Il commença à se tasser en 1934, et en 1936 le taux de chômage avait diminué de moitié.¹⁵ Cependant, les emplois restèrent rares jusqu'à la Seconde Guerre mondiale qui mit fin à la Dépression.

Au cours des années 1930, il y avait peu ou même parfois aucun programme d'aide au chômeur destiné principalement aux femmes. Tout d'abord, les autorités essayèrent de remédier à la crise en créant des emplois dans les travaux publics et la construction. Mais cette méthode s'avéra insuffisante et, en 1933, il fallut instaurer un régime d'aide directe. Cette année-là, 1,5 millions de Canadiens vivaient d'assistance. En 1934 fut institué un programme complet qui comprenait des allocations d'assistance, des chantiers de travail, une aide à l'établissement et des camps de travail pour les personnes seules et sans logis. Les femmes bénéficièrent des allocations et des programmes d'établissement à titre de membre de la famille mais ne participèrent pas au travail des camps qui étaient pas toujours roses et qui furent d'ailleurs supprimés en 1936. Il existait de vagues programmes de formation destinés aux femmes, habituellement dans les travaux de couture ou les travaux domestiques, lesquels permettaient aux diplômées de se placer rapidement. En 1939 eut lieu une conférence fédérale-provinciale sur la formation des jeunes, qui comprenait une section spéciale consacrée aux programmes destinés aux femmes.

Le taux de croissance de l'emploi des femmes fut moins rapide de 1931 à 1941 qu'il ne l'avait été au cours des trois décennies¹⁶ précédentes. Pendant

L'accroissement de l'emploi des femmes au cours des années 1920 se fit donc plus particulièrement dans les professions considérées déjà comme féminines. Il s'agissait de professions telles que les soins infirmiers, l'enseignement, la sténographie et la dactylographie, la comptabilité, le commerce et les services. Mais la profession qui réunissait le plus grand nombre de femmes restait le service domestique, bien qu'il figurât tout au bas de l'échelle de leurs préférences. Pendant cette décennie, la division des femmes du Service de l'emploi du Canada passait le plus clair de son temps à tenter de répondre à la demande de domestiques. D'autres professions connaissaient un net déclin comme celles de couturière, de piqueuse à la machine, de modiste et de blanchisseuse. Enfin, l'emploi des femmes dans le textile et le vêtement, s'il restait important, était cependant relativement moindre qu'à la fin du siècle dernier.

Bien que le nombre des femmes dans les professions libérales et techniques se fût accru rapidement au cours des années 1920, la croissance la plus marquée s'opérait dans le domaine des soins médicaux et de l'enseignement. Alors qu'on avait cru entrevoir des perspectives de percée dans d'autres domaines, tels la médecine et le droit, ces espoirs ne se réalisèrent pas et on trouvait un nombre relativement peu élevé de femmes dans ces professions. Par contre, dans les soins infirmiers, la montée était remarquable et on comptait, en 1911 et 1921, un accroissement total de 300 % tandis que le taux d'accroissement dans l'enseignement restait plus modeste.¹⁰ Dans les écoles élémentaires et secondaires, il y avait une prédominance d'enseignantes mais dans l'enseignement postsecondaire les femmes restaient quant à elles étaient au foyer, 36 % enseignaient, 8 % étaient dans les affaires, et que les 16 % qui restaient occupaient diverses professions libérales ou techniques.¹¹

À cette époque, les organisations féminines s'intéressaient également à l'immigration, principalement en tant que source d'employées de maisons. En 1919, il y eut une conférence sur l'immigration des femmes, parrainée par le ministre de la Colonisation et de l'immigration, au cours de laquelle on recommanda que les gouvernements provinciaux établissent des auberges d'accueil pour les femmes nouvellement arrivées au pays. On fonda un Conseil canadien de l'immigration des femmes, chargé de coordonner le travail d'organisation

et à aider leurs familles; elles se consacraient également aux malades et aux blessés par l'intermédiaire de la Croix-Rouge

LES ANNÉES 1920

La transition entre les années de guerre et les années de paix qui suivirent s'accomplit avec un minimum de perturbations sur le marché du travail, aidée en cela par une courte période de prospérité qui dura jusqu'en 1920, et pendant laquelle les emplois ne manquaient pas. Les soldats de retour du front étaient immédiatement repris dans leurs anciens emplois ou dans des industries qui, après la pénurie de main-d'œuvre des années de guerre, étaient en pleine expansion. À la fin de 1918, des centaines de travailleurs des usines de munitions étaient en chômage, mais alors qu'il y eut un certain chômage parmi les travailleurs non qualifiés, nombre de travailleuses furent embauchées dans les industries du textile et du vêtement où dans les blanchisseries. Dans quelques cas isolés, les femmes conservèrent les emplois qu'elles avaient pris pour remplacer des hommes, mais il faut se souvenir que le nombre de ces professeurs était peu important. À cette époque, on préférait procurer de l'emploi aux hommes plutôt qu'en donner aux femmes mariées. La Toronto Women's Labour League, par exemple, exhortait ses adhérentes dont les maris gagnaient suffisamment pour l'entretien du foyer, à ne pas travailler.⁹

Après la dépression des années 1921 à 1922, la décennie connut une période de prospérité générale, particulièrement de 1926 à 1929. Les travailleuses profitèrent des conditions d'emploi favorables et le nombre de femmes employées s'accrut régulièrement comme l'indique le tableau suivant:^{*}

	1901	1911	1921	1931
Salariées	237,949	364,821	490,150	665,859
Pourcentage de la population féminine de 10 ans et plus	12.01	14.31	15.27	17.04

Par contre, pendant cette période, les femmes ne virent s'ouvrir à elles aucun nouveau secteur d'emploi, contrairement à ce qui s'était produit au début du siècle. L'essor de l'industrie des années 1920, se concentrait dans le secteur des ressources, de l'exploitation minière à la fabrication du papier journal, qui n'employait pas un grand nombre de femmes. L'avènement de l'automobile et ensuite de l'aviation, se traduisit par une augmentation des emplois réservés aux hommes plutôt qu'aux femmes.

9 Labour Gazette, juin 1919, pages 715-6.
* Source: Census of Canada, Volume 1, 1931, p. 1285.

10 Census of Canada, 1921, volume IV, pages 2-7.
11 Canadian Annual Review, 1923, page 489.

DES PIONNIERS AU SEIN DU MOUVEMENT DES FEMMES



Dr Emily Stowe

Agnes MacPhail

Nellie McClung

suffragettes, telle Nellie McClung, se poursuivait et portait ses fruits puisqu'en 1916-1917, l'égalité politique fut accordée aux femmes dans les provinces de l'Ouest et qu'en 1918 le gouvernement fédéral accordait aux femmes le droit de vote. C'est en 1921 que Mme Agnes C. Macphail est devenue la première femme à être élue à la Chambre des communes, par la suite des femmes furent élues

dans plusieurs assemblées législatives provinciales. En février-mars 1918, les femmes se réunissaient en conseil de guerre à Ottawa et appuyaient, entre autres choses, le principe du salaire égal à travail égal et celui du salaire minimum garanti aux femmes. Dès le début de la guerre, de nombreuses organisations féminines du Canada s'employèrent à améliorer le sort des soldats envoyés au front

des années fécondes pendant lesquelles les femmes étaient des plus actives, bien qu'en général, à l'exception des professeurs de musique, elles exerçaient rarement leur profession à plein temps. Les artistes femmes n'étaient pas encore reçues comme membres de l'Académie royale des Arts du Canada, ce qui, dans le cas de l'artiste de premier plan qu'était Laura Muntz, ne manquait pas d'être dénoté comme un acte de "discrimination singulière."⁷

LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE

Bien que les effets de la Première Guerre mondiale sur l'emploi des femmes au Canada fussent nombreux, ils ne peuvent se comparer à la situation de la Grande-Bretagne ou de la France où les femmes remplacèrent les hommes dans presque tous les domaines. Pendant ces années de guerre, l'industrialisation fit des progrès rapides et c'est à cette époque que nombre d'industries lourdes furent fondées au Canada. Cette croissance de l'industrie offrait relativement peu de débouchés nouveaux aux femmes. Au contraire, elle eut pour effet de créer une forte demande d'employées dans les professions qui leur étaient déjà familières, telles que le travail de bureau, le service domestique et le travail de montage en atelier. Il y eut certainement des cas où les femmes remplacèrent les hommes dans certains emplois, mais cette pratique resta l'exception. Quand la guerre éclata en août 1914, le Canada était en pleine dépression, et le marasme régnait autant dans les affaires en général que dans l'industrie. Pendant l'hiver 1914-1915, le chômage sévit durement. Il y eut des réunions et des défilés de chômeurs et, à Montréal, une délégation d'immigrants au chômage réclamant du travail fut reçue par les représentants de la municipalité. A Vancouver, étaient créées la ligue de la main-d'œuvre féminine, qui devait prospecter le marché de l'emploi, et une organisation d'aide aux enseignants destinée à secourir les enseignants dans le besoin. Un quart des sténographes de Toronto étaient en chômage et près d'un tiers des infirmières diplômées attendaient du travail. Les conditions de l'emploi commencèrent à s'améliorer en 1915 et, dès le milieu de l'été, ce qu'il restait de main-d'œuvre désœuvrée était presque résorbé. Pendant l'hiver qui suivit, il y eut peu de chômage, excepté dans certaines régions des Prairies et de la Colombie-Britannique. En 1916 se déclara une sévère crise de pénurie de main-d'œuvre, causée par le nombre de plus en plus important d'hommes recrutés au service de l'armée et par les premiers effets de la production

pour l'année. Dès le début de la guerre, il y avait eu une forte demande de main-d'œuvre féminine dans les ateliers de textile, de vêtements et de chaussures qui produisaient pour l'armée, et ces établissements avaient de plus en plus de mal à trouver du personnel. Le personnel domestique représentait cependant une source de main-d'œuvre toute trouvée car les jeunes filles préféraient laisser leur "place" pour travailler en usine. Dans les collèges commerciaux, les étudiants abandonnaient les cours avant la fin et trouvaient immédiatement de l'emploi. Pendant cette année-là, les salaires des sténographes et des secrétaires grimpèrent de 25 à 50 %. Il y eut aussi une extrême pénurie de serveuses qui se poursuivait jusqu'à la fin de la guerre. Dans l'armée, l'activité des femmes se limitait aux services infirmiers, encore que beaucoup d'entre elles se rendissent en Europe pour s'engager dans les services auxiliaires. Ce n'est que lentement, pendant ces années de guerre, que les femmes ont occupé des emplois réservés normalement aux hommes. Dès le début, les banques employèrent des femmes; en fait, 20 % de leur personnel était composé de femmes qui remplaçaient des hommes; il en était de même dans les bureaux d'expédition des compagnies de messagerie. Enfin, dans les usines de munitions, les femmes jouèrent aussi un rôle de premier plan. Avec l'appui de l'Imperial Munitions Board, on constata que les femmes prises à l'essai dans ces usines s'adaptaient immédiatement. En 1916, on comptait 6,000 ouvrières dans les usines de munitions, dont 4,000 dans la région de Toronto. Dans l'ensemble cependant, les industriels répliquaient à employer des femmes à des emplois exigeant une grosse dépense physique. Un article sur l'emploi des femmes, publié en 1918, constatait que "l'utilisation de main-d'œuvre féminine dans des industries qui n'employaient auparavant que des hommes est devenue si courante en Grande-Bretagne qu'elle ne provoque plus guère de commentaire depuis longtemps. Au Canada, cependant, l'emploi des femmes, mises à part certaines industries, n'en est qu'au stade expérimental...".⁸ L'article se poursuivait en donnant des exemples où les femmes remplaçaient les hommes dans des sociétés de matériel agricole, les chemins de fer, les aciéries et les cimenteries. Une campagne fut organisée par des groupements féministes pour pourvoir au remplacement des hommes par les femmes, et on dressa une liste des professions possibles mais, apparemment, elle ne fut accueillie qu'avec indifférence. En 1918, les employeurs canadiens qui avaient des problèmes de main-d'œuvre préféraient aux femmes les immigrants d'Asie.

Pendant les années de guerre, les grandes causes féminines firent des progrès. L'œuvre des

confection à domicile mais ce travail n'était régi par aucun règlement, ou très peu; d'autres femmes préféraient le tissage à domicile comme c'était le cas des tisserandes du Québec qui confectionnaient les étoffes du pays."

Cependant, la principale profession des femmes restait le service domestique et personnel, et en 1911 on comptait 98,000 personnes employées à la "placée" comme domestiques dans des maisons privées ou dans des hôtels. Dans les familles aisées, on comptait une bonne d'enfant, une gouvernante et une cuisinière, et les femmes de ménage étaient très nombreuses. Mais à cette époque comme aujourd'hui, peu d'originaires du Canada étaient disposées ou capables de faire ce travail et l'on comptait principalement sur l'appui de l'immigration.

"Les domestiques du 'Vieux pays,' a-t-on noté, n'étaient pas des indigents et ne venaient pas de quartiers miséreux mais étaient bien souvent de respectables serviteurs d'expérience."^{4a} La plupart d'entre eux venaient des îles britanniques ou des Pays scandinaves et le Canada était concurrencé à cet égard par les autres pays de l'Empire britannique.

L'enseignement et les soins infirmiers restaient néanmoins les deux professions féminines les plus importantes, pendant tout le siècle dernier. Avant la Première Guerre mondiale, les femmes avaient remplacé peu à peu les hommes dans l'enseignement et le nombre d'enseignantes avait doublé de 1891 à 1901 et était passé de 14,800 à 30,900.

Si les statistiques du Recensement sont exactes, en 1901 il n'y avait au Canada que 280 infirmières alors qu'en 1911 on en comptait 5,500.⁵ Malheureusement, le Canada perdit à cette époque un grand nombre de ses femmes les plus capables et l'on rapporte que des centaines de jeunes filles canadiennes intelligentes se dirigèrent aux États-Unis pour étudier dans les hôpitaux. Un nombre remarquablement important d'entre elles parvinrent aux postes les plus élevés de leur profession et se retrouvèrent directrices du personnel infirmier de l'hôpital.

L'extrait suivant, publié en 1901, commente sur la situation des femmes à cette époque:

"L'éducation mixte est depuis longtemps la règle dans les écoles élémentaires et secondaires de plusieurs provinces, et les écoles normales comptent surtout des femmes; mais il n'y a que dix-huit ans que l'accès de l'enseignement supérieur aux femmes a eu pour premier effet d'améliorer leur position dans une profession reconnue comme étant de leur sphère. Pendant plusieurs années, l'éducation

⁴ *Census of Canada*, 1921, volume 4, pages 2-7.
^{4a} *Canadian Magazine*, mai 1905, page 75.

⁵ *Census of Canada*, 1921.

élémentaire du pays a été presque exclusivement assurée par des femmes, tandis que l'éducation donnée dans les écoles secondaires et les collèges était exclusivement aux mains des hommes. Des conditions si peu favorables au développement normal de l'enfant commencent à disparaître. Il est vrai que tandis que peu d'hommes acceptent des postes dans une école primaire un nombre de plus en plus croissant de femmes travaillent désormais dans les écoles secondaires et les collèges."

... Une autre occupation féminine à l'honneur est celle de garde-malade, élevée au rang de profession par la création d'écoles d'infirmières rattachées aux grands hôpitaux. Le métier d'infirmière est aujourd'hui si bien rémunéré et si honorable et connaît une telle vogue que l'on court le danger de voir les plus insatiables et les plus remuantes de nos compagnes s'y réfugier pour échapper à elles-mêmes, plutôt que par dévouement à autrui. Ce n'est cependant que passer; on trouve déjà dans les hôpitaux, dans les cliniques, dans les hospices et chez les infirmières de l'Ordre de Victoria des femmes des plus dévouées et des plus douées qui, en se consacrant aux malades et aux indigents, contribuent grandement à faire disparaître les préjugés contre l'intrusion des femmes dans la profession médicale."⁶

Pour ce qui est des autres professions, les femmes de l'époque devaient souvent lutter pour se faire accepter et en obtenir l'accès. La première femme médecin reconnue au Canada, le Dr Emily Stowe, reçut son doctorat en médecine à New York en 1867 mais ce n'est qu'en 1880 qu'elle eut l'autorisation d'exercer au Canada. Dans les décennies qui suivirent, le nombre de femmes médecins et chirurgiens augmenta lentement et en 1911 on en comptait 196 pour 7,215 hommes. Dès 1901, on trouvait un petit nombre de femmes dans les professions connexes de la médecine, telles que la pharmacie et les soins dentaires, sans qu'il y ait d'opposition.

Dans le droit, les progrès restaient lents et en 1901 il n'y avait au Canada qu'une seule avocate, Brett Marten, de Toronto. Dans la décennie que suivit, Mabel French du Nouveau-Brunswick, après avoir terminé ses études de droit, se faisait déclarer elle-même "personne légale" et était admise au barreau. Par la suite, elle en fit de même pour exercer en Colombie-Britannique.

En 1912, la première femme professeur, Carrie M. Derrick, obtenait une chaire à l'Université McGill mais il n'y avait pas encore, à cette époque, une seule femme ni dans le génie, ni dans l'architecture. Par contre dans les domaines de l'art, de la musique, du théâtre et de la littérature, ce furent

⁶ *Women of Canada: Their Life and Work*. Ouvrage compilé par le National Council of Women à la requête de l'honorable Sydney Fisher, ministre de l'Agriculture, Ottawa, 1901, pages 57-59.

L'emploi des femmes au Canada: regard sur le passé

LA PÉRIODE D'AVANT 1914

Vers la fin du siècle dernier, les attitudes sociales avaient évolué et le développement économique du Canada avait atteint le stade où l'emploi des femmes pouvait se généraliser. La période de 1900 à 1914 fut marquée par une prospérité sans précédent: l'abondance d'emplois de l'époque ne fut interrompue que par les crises financières de 1907-1908 et de 1913-1914. Le développement de l'industrie, placée sous la protection de la Politique nationale, avait fait naître nombre d'usines, de bureaux et de magasins. De remarquables inventions voyaient le jour, le téléphone, le télegraphe, l'automobile, et leur application à l'usage quotidien s'accompagnait de nouvelles spécialisations de travail. La tendance à l'urbanisation commençait, et l'on voyait s'agrandir les agglomérations, ce qui s'accompagnait de la fondation d'hôpitaux, d'écoles et autres aménagements sociaux nécessaires. La fréquentation de l'école secondaire se généralisait et un nombre de plus en plus important de diplômés se rendaient ensuite à l'université. C'est pendant cette période que le mouvement des droits de la femme fut le plus actif. Les organisations nationales des femmes jouaient un rôle important dans la société d'alors et un nombre particulièrement important de femmes exercèrent des pressions pour obtenir la reconnaissance de leurs droits dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la politique. Au début du siècle, on acceptait le fait que les jeunes filles travaillaient pendant quelques années avant de se marier; par contre, une fois mariées, il était rare qu'elles continuent de travailler pour le compte d'un employeur. Il ne faut pas oublier que, au début du siècle, les femmes qui travaillaient hors du foyer représentaient l'exception à la règle. Neuf femmes sur dix restaient chez elles, pour beaucoup, comme par exemple pour la femme du pionnier des Prairies, c'était une vie solitaire et monotone.

De 1901 à 1911, le nombre de femmes salariées s'est accru rapidement et est passé de 238,000 à 355,000. Malgré l'expansion des débouchés, le nombre de professions ouvertes aux femmes restait limité. En 1901, 60 % des salariées étaient groupées dans trois professions: domestiques, maîtresses d'école, et couturières ou piqueuses à la machine. Dix ans plus tard, cependant, ces trois groupes ne représentaient plus que 44 % de la totalité de la main-d'œuvre féminine qui voyait s'ouvrir d'autres domaines d'emplois.²

Un des nouveaux domaines qui s'ouvraient aux femmes était le travail de bureau. La "demoiselle de bureau," pour utiliser l'expression d'alors, était portée au rang d'institution dans les bureaux

d'assurances et de finance, les cabinets juridiques, les manufactures, etc. L'avènement de la machine à écrire et de la sténographie avait révolutionné les méthodes de travail et, alors qu'autrefois il aurait fallu employer deux ou trois commis à la correspondance, une seule employée pouvait désormais s'en charger. Un nombre de plus en plus nombreux de femmes étaient engagées comme secrétaires, dactylographes, et comptables. Ces emplois offraient une solution aux jeunes diplômées des écoles secondaires que n'attiraient ni l'enseignement, ni les soins infirmiers et qui voulaient un travail autre que celui de vendeuse ou d'ouvrière en usine. Au cours de ces années-là, un autre travail presque exclusivement réservé aux femmes voyait le jour: celui de téléphoniste, et en 1911 on comptait plus de 5,000 femmes employées pour le compte de compagnies de télégraphie ou de téléphone.

La vente dans les magasins de détail prenait également de l'importance et offrait aux femmes un second nouveau secteur d'emploi possible. L'âge du "magasin général" était révolu au Canada. Les grands magasins, qui virent le jour en France en 1852, étaient lentement adoptés au Canada au cours des années 1880 et 1890. Ces maisons procuraient aux femmes des milliers d'emplois dans leurs rayons ou leurs services de vente par correspondance. En 1907, par exemple, la Robert Simpsons Company de Toronto employait 1,800 commis, hommes et femmes, dans sa nouvelle bâtisse de sept étages et 400 femmes dans son usine de vêtements. À cette époque, de nombreuses femmes, notamment les couturières et les modistes, étaient propriétaires de petites boutiques. D'autre part, les restaurants restaient "inconnus de la population féminine du Canada, excepté dans les grandes villes où l'on peut détecter facilement leurs effets néfastes sur les moeurs."³ Par contre, les salons de thé de bon ton, avec leur clientèle féminine, connaissaient la pleine vogue.

En 1900, l'industrie manufacturière canadienne était en pleine expansion. À cette époque, le pays pouvait être considéré comme se suffisant à lui-même et produisait tous les produits de base nécessaires - aliments, vêtements et habitation. Les femmes étaient employées en grand nombre comme "ouvrières" dans les usines de textiles et de vêtements, le tabac et autres industries manufacturières. Les jeunes filles préféraient le travail en usine à l'état de domestiques pour les heures de travail régulières et les soirées libres qu'il leur assurait; elles n'en étaient pas mieux payées pourtant. En dehors de la fabrication en usine, les femmes faisaient de la

Cet article a été préparé par la Direction des prévisions et de l'analyse économique, Division de la recherche et de la planification stratégique, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

¹ *Census of Canada*, 1951, vol. X, page 62-1.

² *Idem*, 1921, vol. IV, page 2-7.

Les Nations Unies ont déclaré que l'année 1975 était l'Année internationale de la femme. Pour souligner cet événement, nous avons consacré un numéro spécial de la *Revue canadienne de la main-d'œuvre* et de l'*immigration* au travail des femmes au Canada.

Les articles de ce numéro mettent en relief le contraste entre le travail des femmes dans le passé et de nos jours. On donne un court historique de l'évolution générale de 1900 à 1945, soulignant particulièrement les progrès réalisés au début du siècle. Le reste du numéro évoque les obstacles actuels au travail des femmes et les tendances récentes chez la population active féminine.

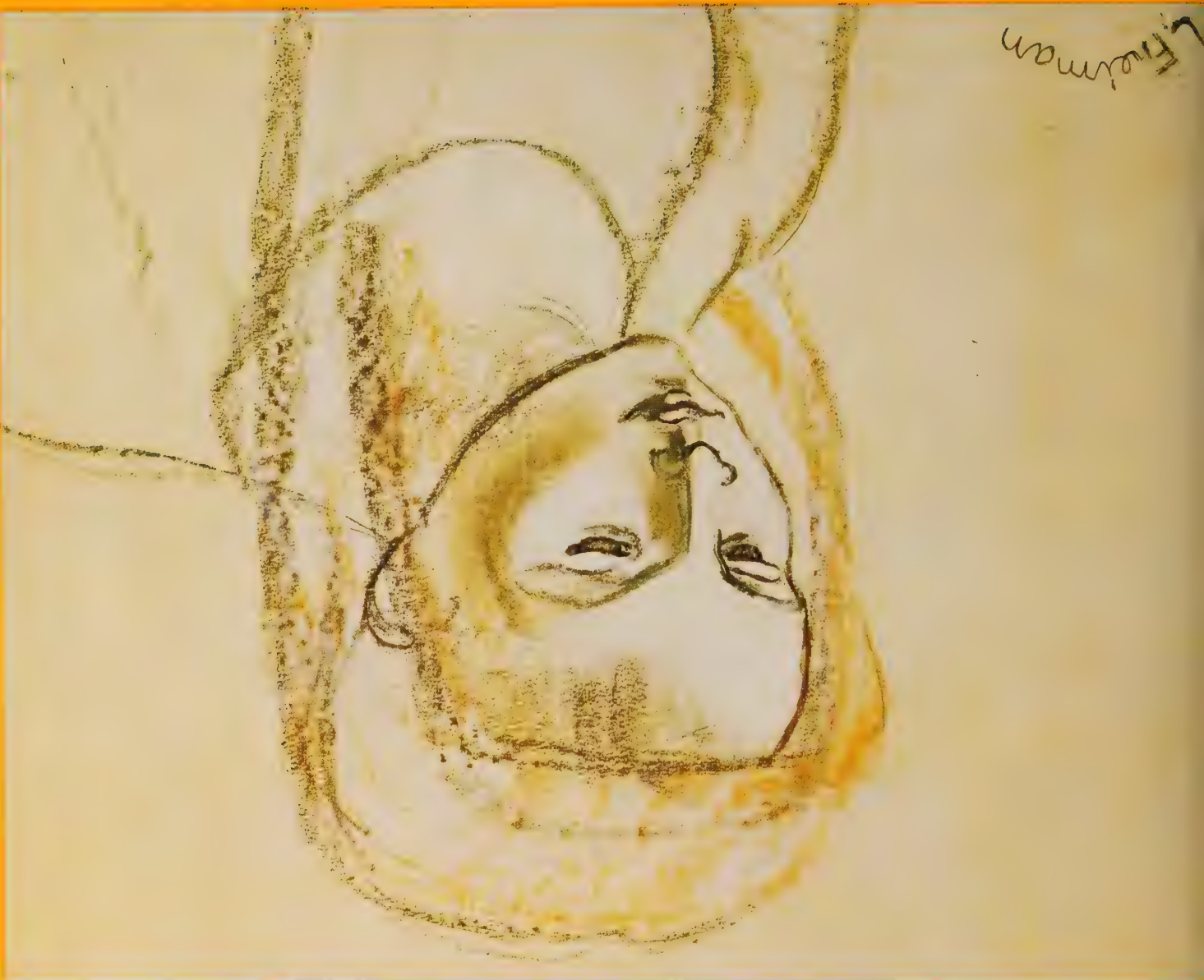
On peut obtenir sans frais des exemplaires de ce numéro, ou encore un abonnement régulier, en s'adressant à la pièce U-802, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa, K1A 0J9. À partir du présent numéro, la revue ne s'intitulera plus *Revue canadienne de la main-d'œuvre* mais bien *Revue canadienne de la main-d'œuvre et de l'immigration*.

Couverture: reproduction photographique
d'une oeuvre exécutée par le peintre
canadien de naissance Lillian Freiman, tirée
de la collection de Madame A. D. P. Heeney
et fournie à titre gracieux par
Madame Louis Rasminsky.



Revue de la recherche et de l'immigration

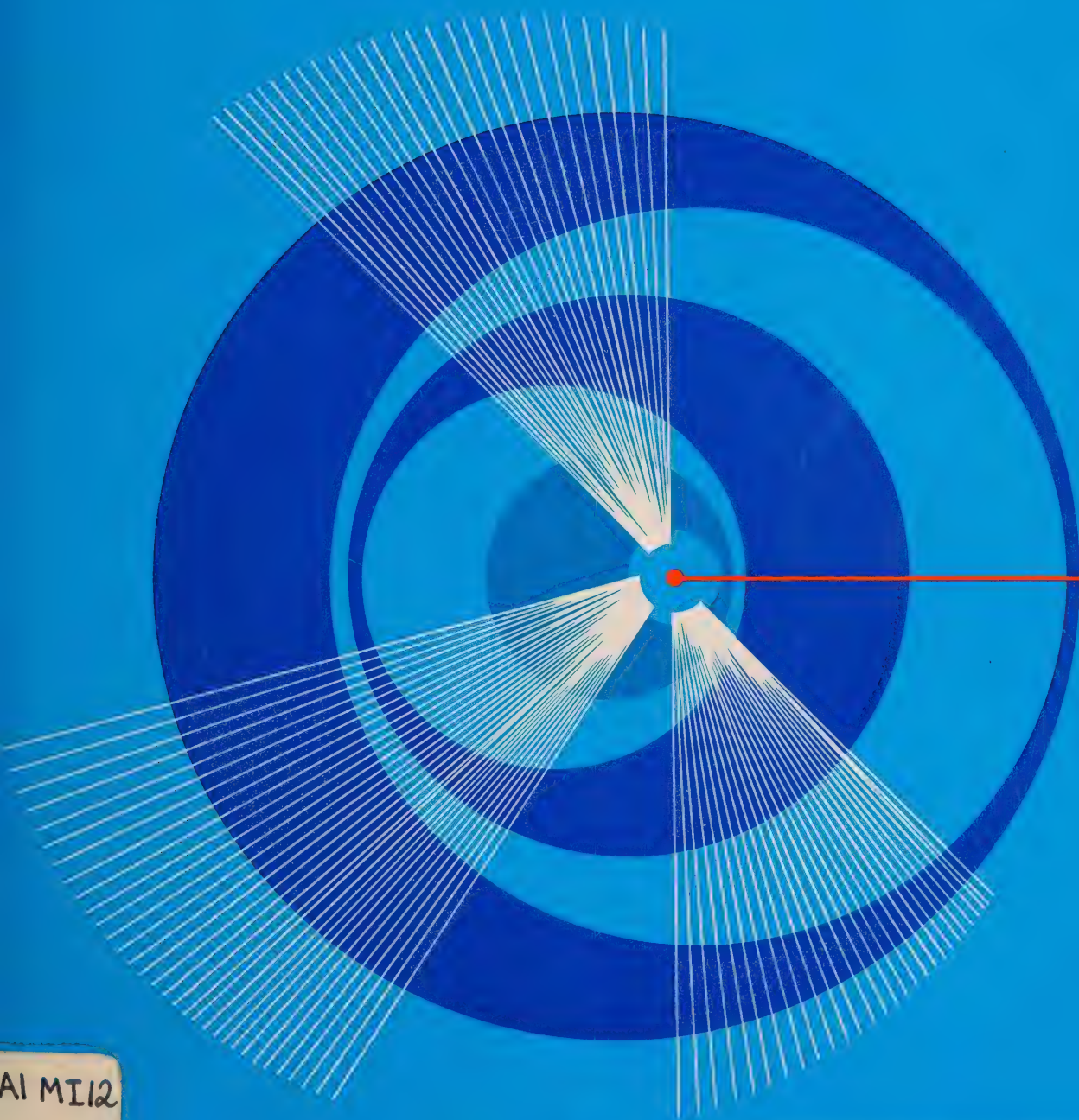
Vol. 8, No. 1, 1975



Number special: Année Internationale de la Femme
1975

CANADA MANPOWER AND IMMIGRATION REVIEW

Vol. 8, No. 2
SECOND QUARTER
1975



AI MI12
15



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration

Canada Manpower and Immigration Review

CA 1712-211

Second Quarter 1975

Manpower and Immigration

ISSN 0300-4716

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

Cover design by
Murdo Morrison, Ottawa.

Printed by
Northern Miner Press Limited,
Toronto.

Contract N°: 09KX.38434-75-50103

Foreword

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

	page
Review of Manpower and Immigration Developments	1
The Opportunities for Youth Program	5
The National Labour Market in 1974	13
Three Years in Canada: First Report on the Longitudi- nal Survey on the Economic and Social Adap- tation of Immigrants	21
Special Studies on Immigration and Population	25
Statistical Appendix	31

Review of Manpower and Immigration Developments

1

GREEN PAPER ON IMMIGRATION AND POPULATION

In tabling the green paper on immigration and population⁽¹⁾ in the House of Commons on February 3, 1975, the Honourable Robert K. Andras, Minister of Manpower and Immigration said:

"Mr. Speaker, a year ago last fall I informed the House of an arrangement for a comprehensive review of Canada's immigration policy, and the green paper I release today marks a very significant step, I think, in the process I outlined at that time.

"I think the nature and purpose of this green paper are generally understood. It is not a document intended to contain recommendations or policy proposals by the government; rather, it is presented as a discussion paper. It aims to provide a useful basis for a constructive and informed debate about the role immigration policy should perform in helping to create the sort of society Canadians wish for themselves and for their children.

"Canada, as it exists today, has been built largely by immigrants. The Canada of tomorrow will be shaped by the decisions Canadians make about the direction immigration policies should follow. As we address the broad question of Canada's population future and immigration's contribution to it, Canadians obviously need to possess a full account of how the immigration program currently functions and of those challenges, both domestic and international, which policy in this field must meet.

"The green paper, therefore, explains in detail the way immigration to Canada is managed now, and analyses the policy assumptions on which the program rests. Against this background it explores problems and discusses choices. It is my hope and the hope of the government that Canadians will find it a fruitful source of ideas during the period of nationwide debate and consultation on which we are now embarked.

"As I made plain when the policy review was launched, the green paper is intended to assist our present effort to forge an immigration policy for Canada that is related to the contemporary needs of this country, sensitive to international developments and designed to support the achievement of long-range goals. I trust parliament will find both the green paper and the discussion it generates of assistance when it considers the new immigration legislation which the government intends to submit at a later stage.

"The green paper acknowledges what we all know, the difficulties in reaching consensus in this field. On the subject of immigration there exist many, and often conflicting views about the right line of policy to adopt. Nevertheless, there are several key elements in present Canadian policy which the green paper assumes Canada's future approach should safeguard. Canadians will want, I believe, an immigration policy that meets our social, economic and cultural needs, that respects the family, that is free from discrimination, and that keeps the

door open to refugees. Our approach to the immigration policy review has been inspired by the conviction that the subject of immigration to Canada needs to be examined in an extremely wide framework.

"Finally at issue is nothing less than the future of Canada's population, its size, its rate of growth, its distribution and composition, and the basic principles that should govern our decisions to augment the nation's human resources through the admission of migrants from abroad. It follows that immigration policy must be developed in the light of clear perceptions about national population goals. In short, immigration policy must be seen as an element in a broad demographic or population policy for Canada. The government has been examining demographic questions for quite some time. On the basis of this study, of which the immigration policy forms a part, we have concluded that steps should be taken now to develop a national consensus about longer term population goals for Canada, goals which future immigration policy can be fashioned to support.

"Our plan is that the consultations and discussions to be pursued now that the green paper has appeared will constitute the first step toward this consensus. With this end in view, the Prime Minister (Mr. Trudeau) launched an important initiative in the field of federal-provincial relations when he invited the provinces to engage with the federal government in the elaboration of a national demographic policy in the framework of which future public policies in many areas can be assessed and developed. We expect this initiative to entail a consultative exercise extending over approximately two years. But I should make clear that well before the end of this period it is our hope that parliament will be in a position to approve a new legislative structure for immigration policy itself.

"To furnish the necessary mechanisms to carry forward the initiative to establish demographic guidelines, the government has decided to create a demographic policy steering group at the deputy minister level, chaired by the deputy minister of the Department of Manpower and Immigration and reporting to me as the co-ordinating minister. This group, supported by a secretariat established within my department, will co-ordinate federal government consultations with the provinces and the public and will strive to ensure that those federal-provincial mechanisms whose activities bear on population problems work together. With respect to the program during the coming period, it is the government's intention to refer the green paper to a committee of parliament within the very near future."

MANPOWER PROGRAMS

In a statement to the Standing Senate Committee on National Finance on February 13, 1975, Manpower and Immigration Minister Robert Andras reviewed past and present manpower programs in Canada and indicated possible future problem areas. The Minister said in part:

(1) The paper is entitled "Canadian Immigration and Population Study."

"... What has been undertaken since 1966, and I have since accelerated, is the building of a solid foundation in terms of:

- human resources (our counsellors)
- points of delivery (the expanding Canada Manpower Centre national network)
- provision of quality labour market information (labour market analysis)
- delivery of satisfactory service to meet employers' needs (better referrals)
- financial assistance where necessary for workers to move (mobility)
- opportunity for the underemployed and unemployed to develop skills which are in demand (the Canada Manpower Training Program)
- greater coordination and cooperation between Manpower and the Unemployment Insurance Program."

PLACEMENTS

"Our Canada Manpower Centres have grown in number from 219 in 1966 to more than 450 today. The number of placements in full time jobs has increased from 788,545 in 1966-67 to 1,042,724 in 1973-74, and is expected to exceed 1,200,000 in 1975-76. I must say with a great deal of pride that the current placement level, relative to population, is one of the highest attained by any public placement service in the world."

MANPOWER TRAINING

"Similarly, our performance in manpower training has improved. In 1968-69 the first year after implementation of the Adult Occupational Training Act, 301,200 persons were trained — 11,981,000 training days were purchased. The number purchased in 1973-74 was 17,217,000, an increase of 44 per cent. Our growing investment in training reflects the increasing needs of our rapidly-changing economy.

"The Canada Manpower Training Program and its counterpart in industry, the Canada Manpower Industrial Training Program, are major thrusts by the Department to help Canadians satisfy their human and material wants through the labour market. The extent of these thrusts is manifested in the financial commitment to the program — some \$405 million this fiscal year alone.

"The joint Treasury Board-Departmental benefit-cost evaluation of this program estimates that the economy benefits from \$4 to \$6 for every dollar invested in training."

MOBILITY

"In matching jobs and workers, one of our primary difficulties, given Canada's ribbon industrial development, is that often the jobs and the workers are not in the same place. As an example, we have had

vacancies for miners in British Columbia, with the only miners available for work living in Nova Scotia.

"Before 1967, the match-up efforts were handled through a restrictive system of repayable loans to the workers. Now, under the Canada Manpower Mobility Program, a comprehensive system of grants enables workers to move themselves and their families to continuing employment in skill-shortage areas. This program has reduced loss of employment, eliminated or cut down Unemployment Insurance payments, and eased the threat of disruption or shutdown for employers. Grants are available for exploratory job searches, re-establishment, and costs involved in the sale and purchase of housing.

"The number of workers assisted under the mobility program has grown from 5,757 in 1967-68, first year of Manpower Mobility Program relocation, to 11,019 in 1973-74. Again, the benefit-cost evaluation on this program shows an amazing return to the economy of \$12 for every dollar spent."

JOB CREATION

"Perhaps the most dramatic development — certainly the most notable — in recent years has been our job creation programs, specifically the Local Initiatives Program and the Opportunities for Youth Program.

"Projects under both programs must be of real benefit to the community. Initiative for them must come *from* the community and *from* potential program participants. This philosophy came directly from the Prime Minister when he said to the Canadian people, "Look, you have been telling us that you want to do special things, important things for people. All right, then, we'll give you a program which will give you the opportunity." LIP and OFY are these programs. In terms of real value to the communities and to the participants, neither words nor figures can tell the story.

"No other programs respond as quickly, effectively and inexpensively to general unemployment, while clearly generating community betterment and personal development.

"Under LIP, 208,553 jobs have been created the past three winters; during the past four summers 122,679 OFY jobs have been created for students.

"While these are seasonal programs, we have also introduced a permanent year-round job creation program called the Local Employment Assistance Program aimed at the hardcore unemployed. A small experimental program, LEAP is teaching us new ways of getting Canadians back to productive work . . ."

ISSUES AND CHALLENGES

"... I am not a prophet, but as a realist I can see that ... problems can be turned into challenges. We are now developing, and must continue to develop, action strategies to counter:

- the continuing high unemployment among youth;
- the potential inadequacy of employment opportunities for women and post-secondary graduates;
- the continuing problems of the disadvantaged — native peoples, urban poor, people in areas of low industrial opportunity;
- the emergence of shortages of particular skills;
- the continuing mismatch between skills and jobs created by the thundering pace of technological change.

"In another dimension, we must strive to produce true and effective equality of opportunity, to respond to the individual's need for an effective say in his own destiny, and to the need, not just for jobs, but for work that will provide Canadians with the meaning and satisfaction they crave as much as the income they earn . . ."

" . . . Departmental observation of, and concern for, client satisfaction led to the recent creation of Job Information Centres. Since 1973, we have installed about 300 JIC's either operating or near completion, in our Canada Manpower Centres.

"In Job Information Centres, people may come and look, as they please, at CMC literature and information regarding programs and services, training, career guidance, and — most importantly — job vacancies.

"Formerly, everybody who came to a Canada Manpower Centre was faced with tombstone data collecting, interviews and other bureaucratic red tape, when, in fact, about 60 per cent of these were job-ready and all they needed was information. What we have done is brought the information out from behind the counter.

"Job Information Centres speed up referrals and placements and free counsellors to focus their efforts on the 40 per cent who require much more personal attention.

"This streamlining of our services began last year, is taking place in all Centres, and should be completed by April (1975) . . ."

" . . . As you know, the federal and provincial governments are already proceeding with the three-year developmental phase of a Community Employment Strategy. The CES will pool all available federal and provincial, as well as private, resources to make a comprehensive approach to the solution of chronic unemployment in the 20 chosen communities. It is an exciting concept which will mobilize the energies and initiatives of each community to solve its chronic unemployment difficulties. We already have agreements in principle with almost all provinces and expect to have agreements completed, communities selected and projects begun by the end of this month . . ." (February 1975)

CARIBBEAN AND MEXICAN SEASONAL WORKERS PROGRAMS

Seasonal workers from the Caribbean islands and Mexico will be admitted to Canada to assist the farmers and food processors in the growing, harvesting and canning of the 1975 fruit and vegetable crops, Manpower and Immigration Minister Robert Andras announced on March 5.

The Caribbean seasonal program has been in effect since 1966 to overcome shortages of Canadian workers during peak demand periods, and is conducted in co-operation with the governments of Barbados, Jamaica and Trinidad and Tobago. Following discussions with the Government of Mexico, the Mexican program was initiated in 1974.

Careful consideration has been given to the effect of the programs on the demand for Canadian labour, particularly during periods of high unemployment in Canada. These programs are intended to supplement the available supply of Canadian workers during peak harvest periods, and not to replace Canadian workers. Canadian students, who form a considerable part of the harvest work force, return to schools and universities just as harvest activities are on the upswing in September. Many late maturing crops can be harvested only with considerable difficulty without the help of workers from the Caribbean and Mexico who remain available until harvesting is completed.

During the 1974 season, a total of 5,287 Caribbean seasonal workers were admitted into Ontario and 55 into Quebec for temporary employment with 504 employers. A total of 195 Mexican workers were admitted with 147 going to Ontario, 32 to Alberta, 9 to Manitoba and 7 to Quebec. These programs are available where needed to farmers all across Canada by application to the nearest Canada Manpower Centre. There is no quota on the number of workers to be admitted since it is directly related to the availability of qualified Canadian workers during the demand period.

Caribbean and Mexican workers recruited through the programs will receive the provincial hourly or piece-work rate or the prevailing rate whichever is the greater. Transportation costs are shared between the employer and the worker with a minimum cost to the worker of \$16 and a maximum of \$70. Employers may recover \$2.40 per day from a worker's wages for cost of meals provided to a worker. Discussions concerning the arrangements for the replacement of workers during a contract period, worker accommodation costs, and the establishment of a formal mechanism to resolve disputes are continuing.

The Caribbean and Mexican programs will operate throughout the full 1975 calendar year; however, employer-worker contracts cannot be less than six weeks or extend beyond a period longer than eight consecutive months.

To ensure that the Canadian supplies of labour are fully explored or to bring in Caribbean or Mexican workers in the absence of a Canadian supply, employers should place their orders for workers with Canada Manpower Centres at least two months in advance of the employment date.

VIETNAMESE REFUGEES

The Hon. Robert Andras, Minister of Manpower and Immigration, announced on May 1 that Canada agreed to accept up to 2,000 Vietnamese refugees from among those evacuated by the United States airlift, and up to 1,000 more who may apply at other points such as Thailand, Singapore and Hong Kong. The 3,000 refugees are in addition to Vietnamese and Cambodian relatives of Canadian residents who will receive especially

favourable consideration if they apply for admission to Canada.

Mr. Andras said there was no way of estimating how many Vietnamese and Cambodians may eventually come to Canada as sponsored or nominated relatives of Canadian residents. He pointed out that as a result of requests by Canadian residents, some 3,500 letters had been sent to heads of families in Vietnam promising Canadian visas — dependent, of course, on their being able to leave Vietnam and their wishing to come to Canada. Mr. Andras thought it likely that on the basis of present information only a small number would actually come forward.

In the meantime, Mr. Andras said, his department has been authorized to assign immigration officers wherever necessary to assist in the processing of refugees. His department has also been authorized to assist relatives and refugees in travelling to Canada and in making settlement arrangements here.

The Opportunities for Youth Program was conceived and developed in the social milieu of the late 1960's. Great concern was expressed by community leaders, the media and politicians over the social problem referred to as "student unrest" or "the counter culture". This concern was coupled with an economic slowdown during 1970-71 which resulted in rising unemployment rates among the youth population.

The Federal Government designed the Opportunities For Youth Program as an innovative response to these problems, and a channel for the energy and idealism of youth. The program's basic goal was to give youth the opportunity to develop and implement projects that they believed would benefit their community.

"We are saying in effect, to the youth of Canada that we are impressed by their desire to fight pollution; that we believe they are well motivated in their concern for the disadvantaged, that we have confidence in their value system. We are also saying that we intend to challenge them and see if they have the stamina and self discipline to follow through on their criticism and advice."⁽¹⁾

Pierre Elliott Trudeau

This statement summarized the government's underlying philosophy and led to the announcement of the Opportunities For Youth Program on March 16, 1971. The response was extremely encouraging: 2,312 projects were approved for the summer of 1971, resulting in 27,832 jobs for students and the possibility of long term effects on local communities across Canada.

The basic criteria for project selection were: youth involvement in project planning and implementation; innovation in the services provided; the amount of community benefit and support; project feasibility; the number of jobs created and project cost.

The first evaluation showed clearly that centralized selection from written applications was an inadequate method of soliciting projects from communities. This process did not allow OFY to develop a viable base at the community level. Administrative procedures were redesigned for the 1972 program and approximately 125 OFY project officers were assigned to the field to solicit community opinion as an input to the selection process. Greater emphasis was placed on the selection of projects from rural communities and disadvantaged groups. Women were encouraged to participate in project design and development. The final selection stage was a review of proposed projects by Members of Parliament. By late April 1972, 3,041 projects had been selected for funding, creating 29,954 jobs for youth in a variety of communities.

By the summer of 1973, the program was well known at the community level. Field staff had gained much experience in project solicitation and selection. Program planners had further developed the 1972 guidelines so that equitable proportions of funds would go to rural areas and disadvantaged groups, and thus ensure

program accessibility to a wider cross-section of the youth population. In addition some 115 local advisory groups were set up to insure local needs were met.

Regional headquarters were established in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax and sub-regional offices were established in all the provinces. These changes were implemented to help the program become more sensitive to local needs during the solicitation and selection period, and to facilitate more effective local project-support during the summer. The 1973 OFY budget resulted in 4,330 projects and 37,392 jobs for youth.

On November 26, 1973 the OFY summer program was transferred to the Department of Manpower and Immigration from the Department of Secretary of State. The 1974 program was smaller than those of the previous two years both in funding and number of jobs created. The OFY budget allocation was \$29 million of which \$26.7 million was spent on participants' salaries and project operating expenses. The remaining \$2.3 million went to administrative costs and staff salaries.

Priority was given to regions in which the private sector appeared to have the greatest problem meeting youth employment needs. Regional distribution of funds was based on statistical data estimating the degree of difficulty youth would face in obtaining jobs in each region of Canada.

There were 8,703 applications reviewed for the 1974 program, and 3,850 projects were ultimately selected. As in the preceding two years, applications were selected on the basis of personal benefit to participants, benefit to community, project feasibility, and cost per job created. Again, program staff made an effort to solicit applications from isolated communities and disadvantaged groups. Community consultation was used extensively during the selection process.

Although over half the submissions had to be refused, dollar for dollar the program created more jobs than in previous years, providing close to 717,000 man-weeks of summer employment during 14 weeks of operation.

SOCIO-ECONOMIC DATA RELATED TO PARTICIPANTS

The basic demographic data on 1974 participants indicate that the OFY program has achieved a high success level in accessibility to all segments of the youth population. The program allocated a realistic portion of funds to isolated communities, employed an equitable ratio of men to women, and adequately represented post-secondary students.

The 1974 data show slightly higher rural than urban representation, 52 to 48 per cent. For the first time, female participants outnumbered males, 14,485 to 12,689. Each of the three levels of education (secondary, post-secondary, non-university and university) were almost equally represented, with 8,000 to 8,400 persons in each level. The remainder, 2,300 persons or 8.5 per cent,

(1) Hansard, March 16, 1971, p. 4288

This article was prepared jointly by the Job Creation Branch, Canada Manpower Division, and the Strategic Planning and Research Division, Department of Manpower and Immigration.

were non-students. By mother tongue, fifty-six per cent of the participants were English-speaking, thirty-eight per cent French-speaking and six per cent other languages. Principal characteristics of participants are shown in the accompanying graphs.

PERSONAL BENEFIT TO PARTICIPANTS

The 1974 OFY program proved highly effective in promoting the social and career development of its participants. Two-thirds of the survey respondents said that OFY had been "of great value" to their career plans, thirty per cent said it had been of some value, and only three per cent said it had been of no value at all. Most respondents had chosen OFY work in preference to alternative employment offers. Among the reasons given for this choice were such factors as opportunities for personal development and orientation. OFY provided an opportunity to work with community agencies, which most participants found beneficial. Many students, especially at university level, were engaged in projects related to their fields of study. Twenty-seven per cent of the project participants were repeaters: eighty per cent of this group said that their OFY work had contributed to their career orientation.

PROJECT BENEFIT TO COMMUNITY

Nearly all the respondents believed that their projects were oriented towards, and successful in meeting, a community need. Only two per cent said that their projects had not benefited the community. Over half the projects were classified as either recreational (29 per cent) or related to social service (27 per cent). Other categories of identified needs included cultural/artistic, educational/informational, and environmental. The intended beneficiary groups were usually either youth (43 per cent) or the community as a whole (32 per cent). Other beneficiaries included the handicapped, the elderly, the poor and the unemployed. The distribution by category is shown in the accompanying graphs.

Participants believed that the program provided youth with a unique opportunity to meet challenges and, at the same time, to be of benefit to the community. Many felt that they had had an opportunity to learn organizational, technical and social skills. Most participants expressed a high degree of commitment to their projects/activities, and were well satisfied with the results.

THE 1975 OFY SUMMER PROGRAM

The emphasis on various priorities has been modified. Although the program's philosophy maintains that projects should play an active and positive role in their communities, more emphasis has been focused on the benefit to individual participants. A primary concern is that projects further the participants' personal, social and

skill development. An extension of this objective is the concept that OFY should assist participants in financing and developing educational and career options. OFY has also recognized that more employment opportunities must be provided in communities with the greatest needs.

THE SELECTION PROCESS

This year OFY has had an entirely different selection process. For the first time a formalized consistent selection method has been used for the entire country. Each Member of Parliament was asked to nominate two individuals for management area advisory groups which would give priority to OFY applications for each of the 33 Manpower Management Areas. Each management area was assigned a portion of the overall OFY budget of \$36.46 million. The allocation to each management area was calculated from statistical data which considered the size of the area's youth population relative to the availability of jobs in that area.

**TABLE 1
FUNDING, PROJECTS AND JOBS CREATED
OFY 1971-74**

	Funding (millions)	Projects No.	Jobs No.
1971	\$24.7	2,312	27,832
1972	33.9	3,041	29,954
1973	39.9	4,330	37,392
1974	26.7	3,850	27,174

**TABLE 2
ALLOCATION OF FUNDS BY PROVINCE,
OFY 1974**

Province	Projects No.	Allocation* \$	Jobs Created No.
Newfoundland	202	988,000	1,354
Prince Edward Island	37	192,000	1,330
Nova Scotia	200	1,111,000	1,123
New Brunswick	175	951,000	217
Quebec	1,016	9,153,000	8,786
Ontario	1,134	7,693,000	7,580
Manitoba	187	1,252,000	1,324
Saskatchewan	250	1,110,000	1,091
Alberta	285	1,723,000	1,816
British Columbia	328	2,114,000	2,252
Yukon	7	16,000	272
Northwest Territories	29	150,000	29
Canada	3,850	26,453,000	27,174

*Does not include an additional \$200,000 to provide funds for projects of merit whose activities extended beyond a given management area.

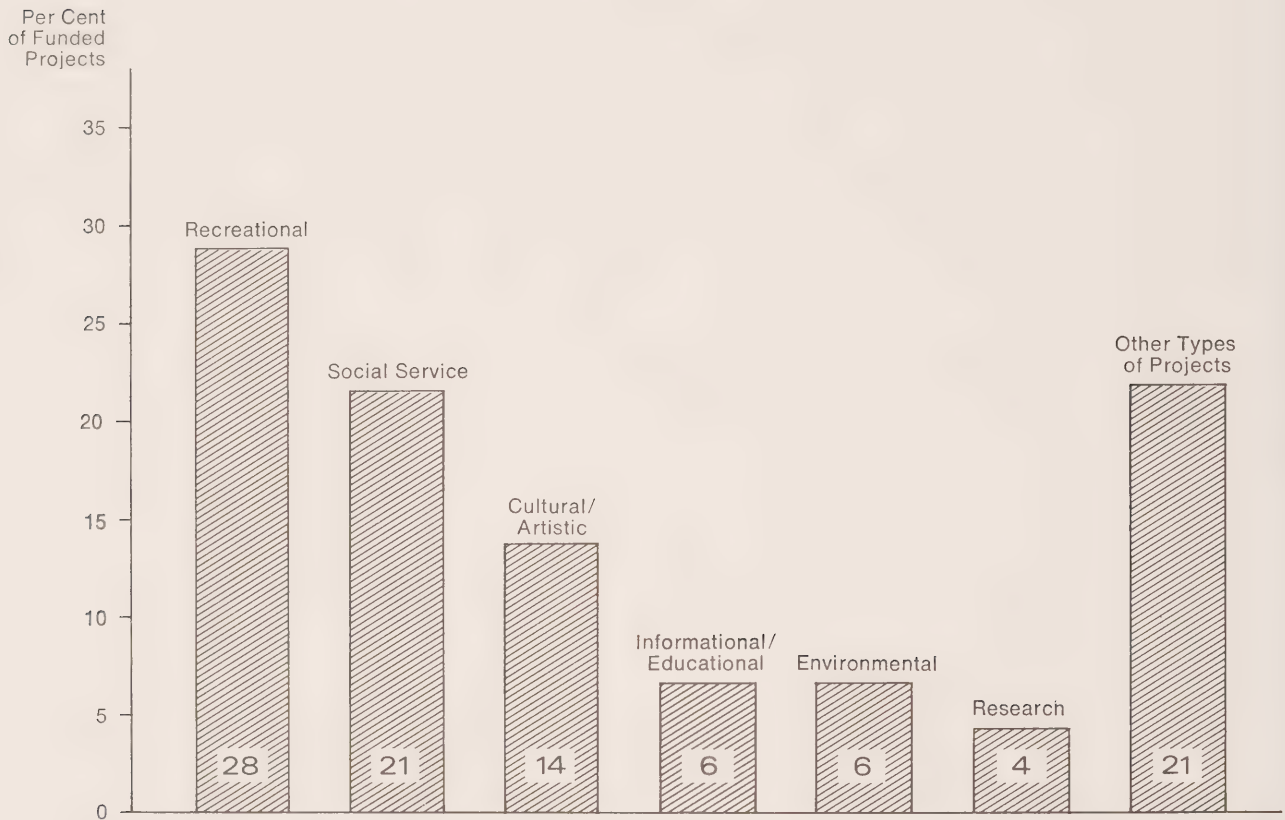
TABLE 3
PARTICIPANTS' EDUCATIONAL LEVEL AND SEX BY PROVINCE, OFY 1974

Province	Total		Secondary		Community College- CEGEP		University		Non- Student	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Newfoundland	732	622	368	287	202	187	121	125	41	23
Prince Edward Is.	84	133	29	50	7	14	32	60	16	9
New Brunswick	501	622	187	254	74	94	213	246	27	28
Nova Scotia	620	710	259	319	70	84	245	276	46	31
Quebec	4,529	4,257	710	736	1,996	2,149	1,481	1,163	342	209
Ontario	3,218	4,362	1,166	1,330	632	1,117	1,141	1,611	279	304
Manitoba	536	788	216	362	58	109	162	234	100	83
Saskatchewan	406	685	105	90	124	267	126	267	51	61
Alberta	814	1,002	337	430	139	214	195	257	143	101
British Columbia	1,096	1,156	469	486	225	270	212	253	190	147
Yukon	6	23	3	10	1	3	1	3	1	7
Northwest Territories	147	125	101	83	2	11	0	2	44	29
Canada	12,689	14,485	3,950	4,437	3,530	4,519	3,929	4,497	1,280	1,032

TABLE 4
TYPE OF ACTIVITY BY PROVINCE, OFY 1974

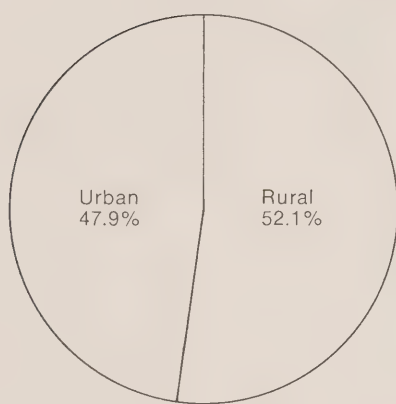
	Total	Social Service	Informational	Recreational	Cultural	Environmental	Research	Other
Newfoundland	202	36	7	92	20	21	4	22
Prince Edward Island	37	7	1	13	4	2	1	9
Nova Scotia	200	38	7	41	29	10	3	72
New Brunswick	175	44	4	42	16	9	7	53
Quebec	1,016	117	94	322	191	67	42	183
Ontario	1,134	295	57	278	155	54	58	237
Manitoba	187	55	8	36	23	10	4	51
Saskatchewan	250	75	23	74	21	12	9	36
Alberta	285	73	21	77	36	11	16	51
British Columbia	328	70	18	81	56	19	12	72
Yukon	7	—	—	4	—	—	—	3
Northwest Territories	29	2	1	12	2	1	—	11
Canada	3,850	812	241	1,072	553	216	156	800

DISTRIBUTION OF PROJECT TYPES OR ACTIVITIES
OFY 1974

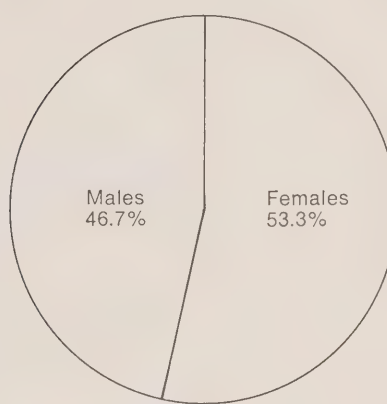


CHARACTERISTICS OF OFY PARTICIPANTS, 1974

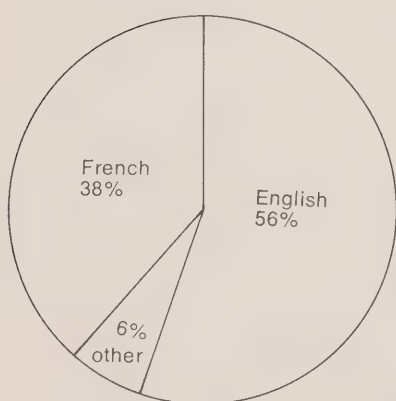
Rural/Urban



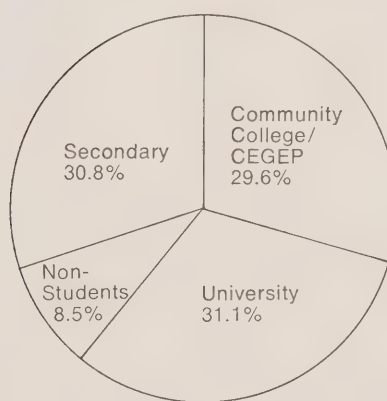
Sex



Mother Tongue

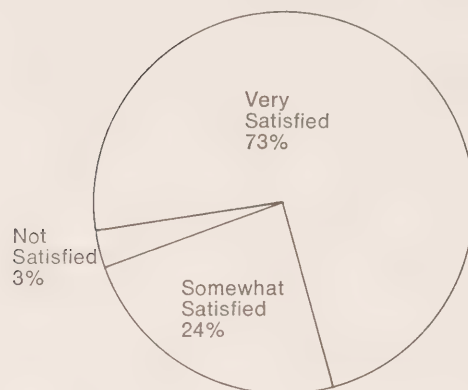


Educational Institution Attended

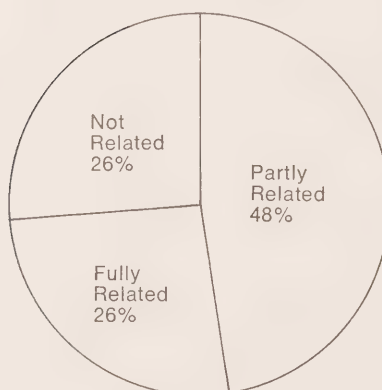


PARTICIPANTS' VIEWS OF OFY, 1974

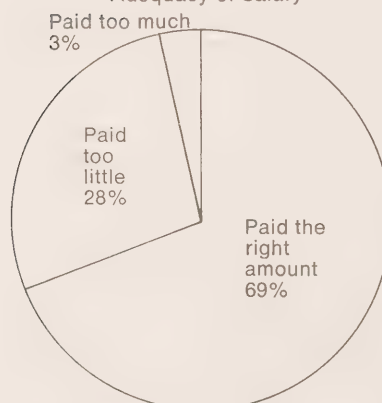
Overall Satisfaction with Project



Relation to Study Field

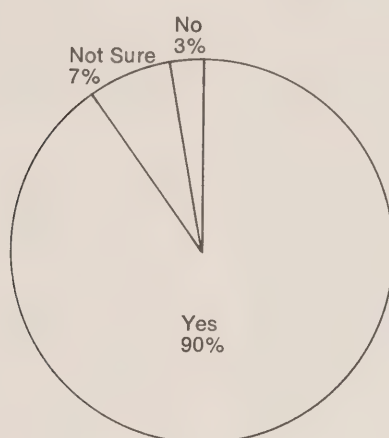


Adequacy of Salary

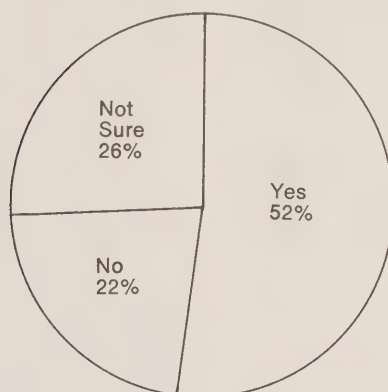


PARTICIPANTS' ABILITY TO RETURN TO SCHOOL
IF UNEMPLOYED DURING SUMMER

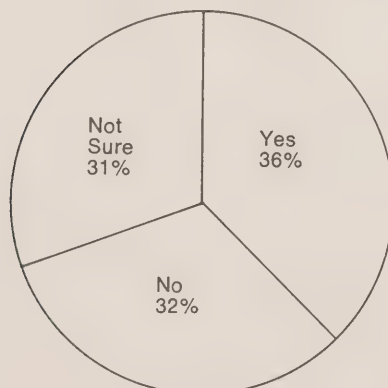
Elementary or Secondary Students



Post-Secondary Non-University Students



University/Teachers' College Students



SUMMARY

The year 1974 as a whole was one of strong growth in the level of employment and in the labour force following record growth in both in 1973. The increase in employment in 1974 was 4.3 per cent and the increase in the labour force was 4.1 per cent. The number of persons employed increased by 378,000 in 1974, to reach an annual average of 9,137,000. Canada's unemployment rate declined to 5.4 per cent in 1974 from 5.6 per cent in 1973. The rate was 6.3 per cent in 1972.

The year 1974, however, brought uneven growth in the labour market compared with the more balanced growth recorded in 1973. The rate of growth in employment decelerated substantially in 1974 in the Atlantic region and in Quebec, and marginally in Ontario and in British Columbia. By way of contrast, there was marked acceleration in employment growth in the Prairie region. The labour force growth rate in 1974 decelerated strongly in the Atlantic region and in Quebec; but it accelerated vigorously in Ontario and modestly in the Prairie region and in British Columbia.

The average unemployment rate increased substantially in 1974 in the Atlantic region and slightly in Ontario. The rate declined sharply in the Prairie region and in British Columbia, and marginally in Quebec. The labour market in Canada showed weakness in the second half of 1974, reflecting the lack of growth of real Gross National Product since the first quarter of the year. In response, and with a lag of several months, seasonally adjusted employment growth levelled off and showed no significant improvement between August and the end of the year.

The unemployment rate (seasonally adjusted), which was at a low of 5.3 per cent in the second and third quarters of 1974, increased to 5.6 per cent in the fourth quarter.

**TABLE 1
LABOUR MARKET DEVELOPMENTS, CANADA AND
REGIONS, 1974**

	Employment Growth*		Labour Force Growth*		Average Unemployment Rate	
	(000)	(%)	(000)	(%)	1974	1973
Canada						
Total	378	4.3	383	4.1	5.4	5.6
Persons 14-24 years	149	6.6	158	6.3	9.6	10.0
Men 25 years +	121	2.7	118	2.5	4.1	4.2
Women 25 years +	108	5.3	108	5.2	3.3	3.5
Regions						
Atlantic	26	3.8	35	4.7	9.7	8.9
Quebec	74	3.1	76	3.0	7.3	7.4
Ontario	153	4.5	162	4.6	4.1	4.0
Prairie	68	4.8	53	3.6	2.8	3.9
British Columbia	59	6.3	58	5.8	6.0	6.5

*Over the 1973 annual average.

EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

The increase in employment in 1974 was a strong 4.3 per cent following a record 5.2 per cent growth in 1973 (Table 2). The number of persons employed increased, on average, by 378,000 in 1974.

In 1974, there was a substantial deceleration in the rate of growth of real Gross National Product. This rate decelerated to an estimated 3.7 per cent in 1974 from 6.8 per cent in 1973. The real growth in 1974 reflects a very strong gain in the first quarter followed by a levelling off in the second and third quarters and a decline in the fourth quarter of the year. The growth in real Gross National Product in 1974 imparted an unusually strong stimulus to the growth of employment, resulting in a decline in productivity (0.6 per cent). Furthermore, the rate of employment growth in 1974 was exceeded only by the record-breaking growth in 1973 and was above the previous growth records of 4.2 per cent in 1966 and 4.1 per cent in 1956.

Despite the near-record rate of growth in employment in 1974, there was only a modest decline in the average rate of unemployment compared to a strong drop in the previous year (Table 2). In 1974 the rate declined marginally to 5.4 from 5.6 per cent in 1973 as the average number of unemployed persons rose slightly to 525,000 in 1974 from 520,000 in the previous year.

In 1974, despite a slow decline in the unemployment rate and the large number of unemployed, the labour market was generally tight, as it had been in 1973. The increase in employment in 1974 was achieved mainly by drawing additional people into the labour force rather than by reducing the number of unemployed.

**TABLE 2
UNEMPLOYMENT RATES, AND GROWTH RATES OF
REAL GROSS NATIONAL PRODUCT, EMPLOYMENT
AND THE LABOUR FORCE, CANADA, 1970-74 (per cent)**

	1970	1971	1972	1973	1974
Real Gross National Product*	2.5	5.6	5.8	6.8	3.7
Employment Level*	1.3	2.5	3.1	5.2	4.3
Labour Force*	2.6	3.1	3.0	4.4	4.1
Unemployment Rate	5.9	6.4	6.3	5.6	5.4

*Per cent change over the level in previous year.

The year 1974 brought 383,000 additional persons into the labour force. In relative terms, the labour force grew 4.1 per cent, slightly less than the growth in employment. Furthermore, the rate of growth in the labour force in 1974 was exceeded only by the record-breaking 4.4 per cent in 1973, but was considerably above the previous record growth rate of 3.9 per cent in 1966. The labour force in Canada in recent years has been growing at an

extraordinary rate — an average of 3.6 per cent per year from 1970 to 1974 compared to the 2.7 per cent averaged during the previous decade.

The unemployment rate in 1974, while slightly less than the level in 1973, was still high at 5.4 per cent of the labour force. Given the upturn in the rate at year-end and prospects of slower economic growth in the immediate future, it appears that the unemployment rate has reached a cyclical low. The previous cyclical low was recorded in 1966 when the rate averaged 3.6 per cent. Given that economic conditions in the two expansions in the labour market were quite similar, the difference between the average unemployment rates in 1966 and 1974 points to a fundamental change in the labour market and reflects a number of factors.

First, the relative importance of compositional (labour force) factors in unemployment has increased. The proportion of persons in the 14 to 24 year age group in the total labour force has increased from 24.2 per cent in 1966 to 27.7 per cent in 1974. (Table 3 shows recent trends in the labour force, by age and sex.)

TABLE 3
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF THE LABOUR FORCE, BY SEX AND AGE, CANADA, 1970-74

	1970	1971	1972	1973	1974
Persons 14 - 24 years	25.6	26.0	26.5	27.1	27.7
Men 25 years +	52.9	52.1	51.4	50.3	49.5
Women 25 +	21.4	21.9	22.1	22.6	22.8
All women	32.1	32.8	33.2	34.0	34.4
All men	67.9	67.2	66.8	66.0	65.6

Secondly, there appears to be more frictional unemployment (unemployment due to job turnover) in the labour market. The unemployment rates for young persons 14-24 years and for women (25 years and over) between 1966 and 1974 have increased relative to the rate for men 25 years and over, reflecting, to some degree, increased job turnover among these groups.

PARTICIPATION RATE AND LABOUR FORCE GROWTH

The aggregate participation rate continued to increase. It rose to 58.3 per cent (annual average) in 1974 from 57.5 per cent in 1973. The increase in the rate was caused wholly by the rise in the rates for persons 14-24 years and women 25 years and over. The participation rate for young persons (14-24 years) rose to 55.9 per cent in 1974 from 54.1 per cent in 1973. The rate for women 25 years and over increased to 36.5 per cent in 1974 from 35.7 per cent in 1973. The participation rate for men 25 years and over did not change from 1973 to 1974, a temporary pause in a modest downward trend.

The movements in the participation rate, together with the growth in the working-age population, determine the growth in the labour force. Table 4 gives the rates of growth in the labour force for selected groups by age and

sex. For persons 14 to 24 years this growth decelerated to 6.3 per cent in 1974 from 6.7 per cent in 1973, and the growth rate for women 25 years and over decelerated to 5.2 per cent in 1974 from 6.5 per cent in 1973. On the other hand, the rate of growth in the labour force of men 25 years and over accelerated from 2.2 per cent in 1973 to 2.5 per cent in 1974.

TABLE 4
ANNUAL RATE OF GROWTH, LABOUR FORCE, BY AGE AND SEX, CANADA 1970-74 (per cent)

	1970	1971	1972	1973	1974
TOTAL	2.6	3.1	3.0	4.4	4.1
Persons 14 - 24 years	3.2	4.7	4.9	6.7	6.3
Men 25 years +	1.7	1.5	1.6	2.2	2.5
Women 25 years +	4.2	5.1	4.2	6.5	5.2

UNEMPLOYMENT BY DEMOGRAPHIC GROUPS

Unemployed young persons (14 to 24 years) and women 25 years and over comprise an increasing proportion of the unemployed each year. These two groups made up 63.0 per cent of the unemployed in 1974, an increase of 7.2 percentage points from 1970 (55.8 per cent). Unemployed young persons alone made up 49.2 per cent of the unemployed in 1974, an increase of 3.9 percentage points from 1970 (45.3 per cent). Women 25 years and over formed 13.8 per cent of the unemployed in 1974, showing an increase of 3.3 percentage points from 1970 (10.5 per cent). By way of comparison, young persons comprised only 27.7 per cent of the labour force in 1974, while women 25 years and over accounted for an additional 22.8 per cent.

TABLE 5
UNEMPLOYMENT BY DEMOGRAPHIC GROUPS, CANADA, 1970-74

	1970	1971	1972	1973	1974
Total Unemployed (000's)					
TOTAL	495	552	562	520	525
Persons 14 - 24 years	224	256	263	251	258
Men 25 years +	219	235	226	197	194
Women 25 years +	52	62	72	73	72
Per cent of Total Unemployed					
Persons 14 - 24 years	45.3	46.3	46.9	48.2	49.2
Men 25 years +	44.2	42.5	40.3	37.8	37.0
Women 25 years +	10.5	11.2	12.8	14.0	13.8
Unemployment Rate (%)					
Persons 14 - 24 years	10.4	11.4	11.1	10.0	9.6
Men 25 years +	4.9	5.2	4.9	4.2	4.1
Women 25 years +	2.9	3.3	3.7	3.5	3.3

The average unemployment rate for each of the three demographic groups declined in 1974: slightly for men and women 25 years and over, but more noticeably for

persons 14 to 24 years. The rates for these groups over the period 1970-74 are shown in Table 5.

UNEMPLOYMENT BY SEX

Women comprise an increasing proportion of the total unemployed each year. They formed 31.1 per cent in 1974, an increase of 0.3 per cent over the level in 1973 (30.8 per cent). The unemployment rate for women in 1974 (4.9 per cent) was still lower than the rate for men (5.7 per cent), but the gap between the two rates, at 0.8 per cent, was much smaller than the gap of 2.1 percentage points experienced five years ago in 1970. The decreasing gap reflects the increasing participation in the labour force by women. Table 6 shows these features of unemployment for men and women.

TABLE 6
UNEMPLOYMENT BY SEX, CANADA, 1970-74

	1970	1971	1972	1973	1974
Total Unemployed (000's)					
TOTAL	495	552	562	520	525
Men	374	408	405	360	361
Women	121	144	157	160	163
Per cent of Total Unemployed					
Men	75.6	73.9	72.1	69.2	68.9
Women	24.4	26.1	27.9	30.8	31.1
Unemployment Rate (%)					
Men	6.6	7.0	6.8	5.9	5.7
Women	4.5	5.1	5.3	5.1	4.9

UNEMPLOYMENT BY DURATION

While the number of persons unemployed in 1974 was virtually unchanged from 1973, there were strong shifts in the duration of unemployment. The year 1974 showed a proportionate decrease in long-term unemployment (four months or more) with a corresponding increase in the relative importance of short-term unemployment (less than four months). The proportion unemployed for four months or more declined to 32.8 per cent in 1974 from

TABLE 7
UNEMPLOYED BY DURATION, CANADA, 1971-74

	Total	On Temporary Layoff Up to 30 Days	Less Than 1 Month	1-3 Months	4-6 Months	More Than 6 Months
(000's)						
1974	525	32	130	190	100	72
1973	520	28	125	184	103	81
1972	562	30	126	196	109	101
1971	552	30	116	188	106	113
Per Cent of Total Unemployed						
1974	100.0	6.1	24.8	36.3	19.1	13.7
1973	100.0	5.4	24.0	35.2	19.8	15.6
1972	100.0	5.3	22.4	34.9	19.4	18.0
1971	100.0	5.4	21.0	34.0	19.2	20.4

35.4 per cent in 1973. Much of the decrease was in unemployment for more than six months — this proportion fell to 13.7 per cent in 1974 from 15.6 per cent in 1973. The proportionate increase in short-term unemployment was more significant for those unemployed for one to three months than for those unemployed for less than one month. These features of duration of unemployment are brought out in Table 7.

FAMILY STATUS OF THE UNEMPLOYED

Between 1973 and 1974 there was an increase in the incidence of unemployment among family members (from 86.9 per cent of the unemployed in 1973 to 87.8 per cent in 1974). This reflected a significant increase in the proportion of unemployed sons and daughters living with their parents and a slight increase in the proportion of unemployed persons who were heads of family units. The proportion of unemployed sons and daughters living with their parents increased to 37.5 per cent in 1974 from 36.5 per cent in 1973 while the proportion of unemployed persons who were heads of family units increased from 32.4 per cent in 1973 to 32.6 per cent in 1974. These changes in the structure of unemployment are shown in Table 8.

TABLE 8
UNEMPLOYED PERSONS BY FAMILY STATUS, CANADA, 1971-74

	Total Unemployed*	Members of Family Units				Non-Members of Family Units
	Total	Heads of Units	Single Sons or Daughters	Other Relatives		
Total Unemployed (000's)						
1974	525	461	171	197	93	64
1973	520	453	169	190	95	67
1972	571	510	202	215	93	61
1971	572	516	212	213	91	56
Per Cent of Total Unemployed						
1974	100.0	87.8	32.6	37.5	17.7	12.2
1973	100.0	86.9	32.4	36.5	18.2	12.9
1972	100.0	89.3	35.4	37.7	16.3	10.7
1971	100.0	90.2	37.1	37.2	15.9	9.8

*Prior to 1973, annual averages were computed by averaging the estimates for the months of January, April, July and October. In 1973 and 1974, monthly data for the entire year were available and used to compute the annual averages.

FAMILIES WITH UNEMPLOYED

In 1974 the number of families that were without a single breadwinner increased, and the number of families with both unemployed and employed members declined. The number of families without a single breadwinner increased to 135,000 in 1974 from 128,000 in 1973. The number of families with both unemployed and employed members declined to 276,000 in 1974 from 281,000 in 1973. The proportion of families without a single breadwinner in the total families with unemployed, increased to 32.8 per cent in 1974 from 31.3 per cent in 1973. The proportion of families with unemployed but

also with one or more persons in the unit employed, in total family units with unemployed, declined to 67.2 per cent in 1974 from 68.7 per cent in 1973. There was a decline in 1974 in the relative importance of the three groups of family units: with unemployed but also with one employed, with two employed, and with three or more employed in the family. Thus, the year 1974 showed an increase in the hardship component of unemployment (Table 9).

TABLE 9
FAMILY UNITS WITH ONE OR MORE PERSONS EMPLOYED, AND WITH NONE EMPLOYED, CANADA 1971-74

	Family Units*	No Person Employed	One or More Persons in Unit Employed			
			Total	One Employed	Two Employed	Three or More Employed
			(000's)			
1974	412	135	276	170	70	36
1973	408	128	281	172	70	39
1972	456	160	297	186	75	36
1971	461	165	295	180	76	38
			Per Cent of Total			
1974	100.0	32.8	67.2	41.4	17.0	8.8
1973	100.0	31.3	68.7	42.1	17.1	9.5
1972	100.0	35.0	65.0	40.7	16.4	7.9
1971	100.0	35.9	64.3	39.2	16.6	8.3

*Prior to 1973, annual averages were computed by averaging the estimates for the months of January, April, July and October. In 1973 and 1974, monthly data for the entire year were available and used to compute the annual averages.

GROWTH IN REGIONAL EMPLOYMENT AND LABOUR FORCE

In 1974 the labour market grew unevenly compared with 1973. In 1974, the rate of growth in employment decelerated substantially in the Atlantic region and in Quebec, and slightly in Ontario and in British Columbia. However, there was a marked acceleration in employment growth in 1974 in the Prairie region. The rate of growth in the labour force decelerated strongly in the Atlantic region and in Quebec; but it accelerated vigorously in Ontario, and moderately in the Prairie region and in British Columbia (Table 10).

At the national level, fewer jobs were created in 1974 (378,000) than in 1973 (430,000). While this was reflected in the Atlantic region and in Quebec, more jobs were created in 1974 than in 1973 in Ontario, in the Prairie region and in British Columbia. The job growth in 1974 was 153,000 (or 4.5 per cent) in Ontario, 68,000 (or 4.8 per cent) in the Prairie region, 59,000 (or 6.3 per cent) in British Columbia, 74,000 (or 3.1 per cent) in Quebec and 26,000 (or 3.8 per cent) in the Atlantic region.

There was a deceleration in the rate of growth of the national labour force between 1973 and 1974. In relative terms, the increase in the labour force in 1974 was greater than the increase in 1973 in Ontario, in the Prairie region and in British Columbia, but was lower in the Atlantic region and in Quebec. The labour force growth in

1974 was 162,000 (or 4.6 per cent) in Ontario, 53,000 (or 3.6 per cent) in the Prairie region, 58,000 (or 5.8 per cent) in British Columbia, 76,000 (or 3.0 per cent) in Quebec and 35,000 (or 4.7 per cent) in the Atlantic region.

TABLE 10
GROWTH OF REGIONAL EMPLOYMENT AND LABOUR FORCE, CANADA AND REGIONS, 1973-74

	Annual Average Employment Level		Employment Growth*			
	1973	1974	1973	1974	1973	1974
	(000's)		(000's)		(%)	
Canada	8,759	9,137	430	378	5.2	4.3
Atlantic	676	702	41	26	6.5	3.8
Quebec	2,353	2,427	128	74	5.8	3.1
Ontario	3,366	3,519	148	153	4.6	4.5
Prairies	1,426	1,494	54	68	3.9	4.8
British Columbia	937	996	58	59	6.6	6.3
	Annual Average Labour Force		Labour Force Growth*			
	1973	1974	1973	1974	1973	1974
Canada	9,279	9,662	388	383	4.4	4.1
Atlantic	742	777	44	35	6.3	4.7
Quebec	2,542	2,618	116	76	4.8	3.0
Ontario	3,509	3,671	128	162	3.8	4.6
Prairies	1,484	1,537	48	53	3.3	3.6
British Columbia	1,002	1,060	52	58	5.5	5.8

*Absolute change and per cent change are from the level in the previous year.

GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY

The pattern of industrial employment growth in 1974 was markedly different from the pattern observed in 1973. The manufacturing industry created fewer jobs in 1974 (56,000) than in 1973 (111,000), accounting for 14.7 per cent of the total new jobs created in 1974 compared with 25.8 per cent in 1973. The rate of job growth in manufacturing decelerated to 2.8 per cent in 1974 from 6.0 per cent in 1973. The transportation-communications-utilities industry also showed less growth in 1974 than in 1973. This industry created 17,000 jobs in 1974 compared with 43,000 in 1973, accounting for 4.5 per cent of the total new jobs created in 1974 compared with 10.0 per cent in 1973. The rate of job growth in this industry decelerated to 2.2 per cent in 1974 from 5.9 per cent in 1973. Although trade also created fewer jobs in 1974 (77,000) than in 1973 (88,000), this industry maintained its share of the total new jobs created in 1974 (20.3 per cent) compared with its share in 1973 (20.4 per cent).

More jobs were created in 1974 than in 1973 in agriculture, finance, and the service industries while construction and public administration created about the same number of jobs in both years. With the exception of construction, these were the only industries to show an acceleration in their rates of employment growth between 1973 and 1974 (Table 11).

TABLE 11
GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY, CANADA,
1973-74

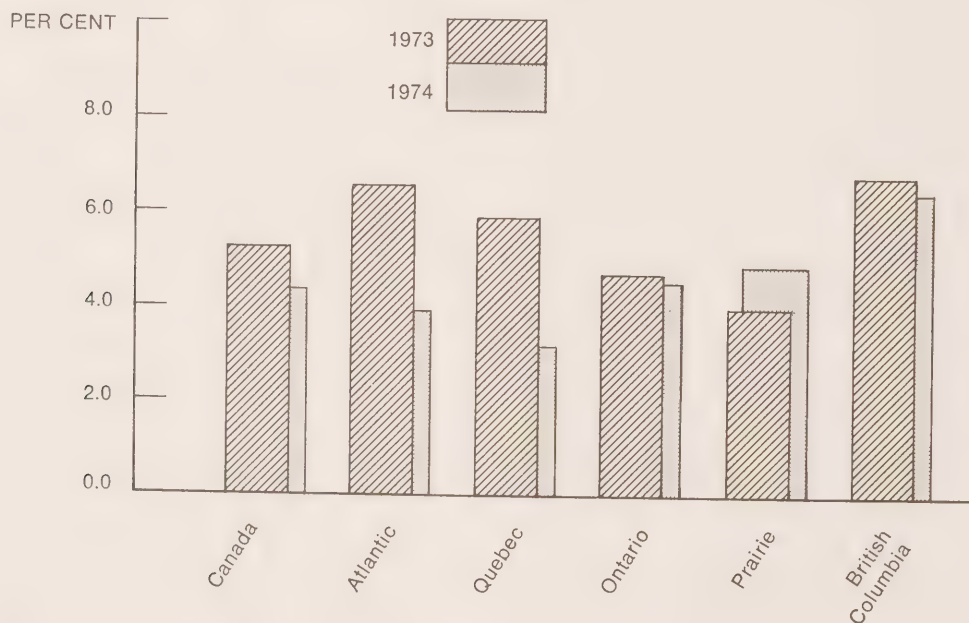
Industry	Annual Average Employment Level		Employment Change*			
	1973	1974	1973	1974	1973	1974
	(000's)	(000's)	(000's)	(000's)	(%)	(%)
Agriculture	467	473	-14	6	-2.9	1.3
Other primary	228	234	11	6	5.1	2.6
Manufacturing	1,968	2,024	111	56	6.0	2.8
Construction	549	598	48	49	9.6	8.9
Transportation- Communications- Utilities	773	790	43	17	5.9	2.2
Trade	1,498	1,575	88	77	6.2	5.1
Finance	410	446	25	36	6.5	8.8
Service	2,284	2,386	90	102	4.1	4.5
Public Administration	582	613	29	31	5.2	5.3
Total excluding agriculture	8,292	8,664	444	372	5.7	4.5
Total	8,759	9,137	430	378	5.2	4.3

*Absolute and per cent change are from the level in the previous year.

Graph 1

EMPLOYMENT AND LABOUR FORCE GROWTH RATES¹, CANADA, 1970-74

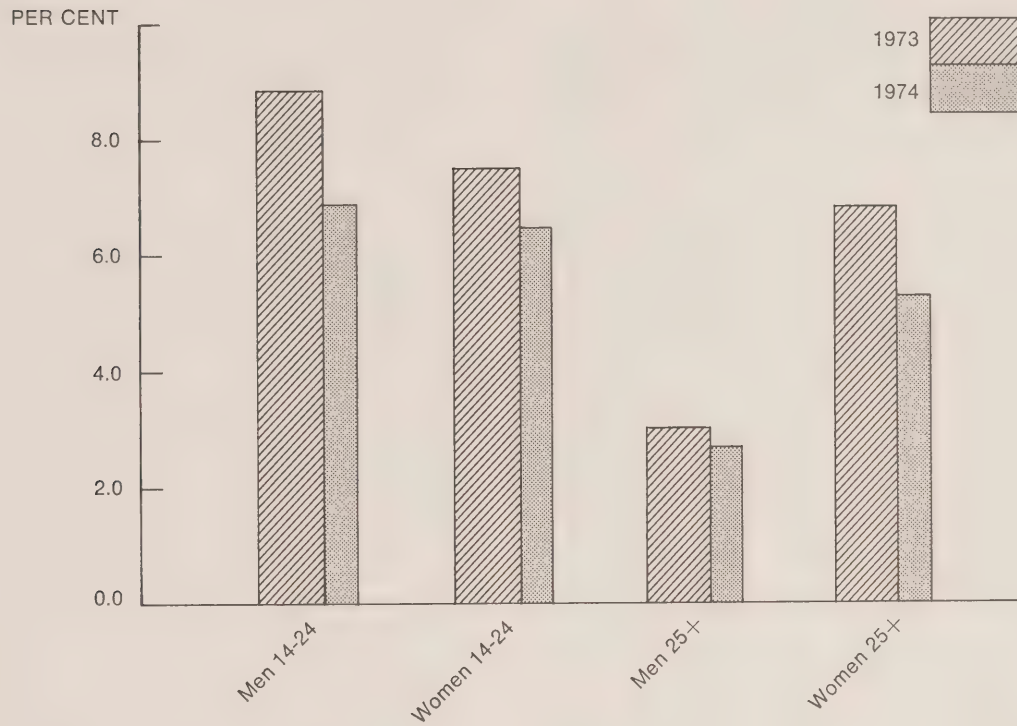
Graph 2

EMPLOYMENT GROWTH RATES¹, CANADA AND REGIONS, 1973 & 1974

¹Percentage increase over the previous year

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada

Graph 3
EMPLOYMENT GROWTH RATES¹, DEMOGRAPHIC GROUPS, 1973 & 1974



¹Percentage increase over the previous year

Source: *Labour Force Survey*, Statistics Canada

**APPENDIX TABLE 1
LABOUR MARKET STATISTICS, ANNUAL AVERAGES
FOR CANADA, 1970-74**

	1970	1971	1972	1973	1974
<i>Canada</i>					
Employment (000's)	7,879	8,079	8,329	8,759	9,137
Growth Rate* (%)	1.3	2.5	3.1	5.2	4.3
Labour Force (000's)	8,374	8,631	8,891	9,279	9,662
Growth Rate* (%)	2.6	3.1	3.0	4.4	4.1
Unemployment (000's)	495	552	562	520	525
Unemployment Rate (%)	5.9	6.4	6.3	5.6	5.4
Participation Rate (%)	55.8	56.1	56.5	57.5	58.3
<i>Persons 14-24 Years</i>					
Employment (000's)	1,924	1,992	2,095	2,268	2,417
Growth Rate* (%)	0.5	3.5	5.2	8.3	6.6
Labour Force (000's)	2,147	2,248	2,359	2,518	2,676
Growth Rate* (%)	3.2	4.7	4.9	6.7	6.3
Unemployment (000's)	224	256	263	251	258
Unemployment Rate (%)	10.4	11.4	11.1	10.0	9.6
Participation Rate (%)	49.9	50.7	51.9	54.1	55.9
<i>Men 25 Years and Over</i>					
Employment (000's)	4,212	4,261	4,340	4,470	4,591
Growth Rate* (%)	0.7	1.2	1.9	3.0	2.7
Labour Force (000's)	4,431	4,496	4,566	4,666	4,784
Growth Rate* (%)	1.7	1.5	1.6	2.2	2.5
Unemployment (000's)	219	235	226	197	194
Unemployment Rate (%)	4.9	5.2	4.9	4.2	4.1
Participation Rate (%)	84.3	83.8	83.4	83.3	83.3
<i>Women 25 Years and Over</i>					
Employment (000's)	1,744	1,826	1,894	2,021	2,129
Growth Rate* (%)	3.7	4.7	3.7	6.7	5.3
Labour Force (000's)	1,796	1,887	1,966	2,094	2,202
Growth Rate* (%)	4.2	5.1	4.2	6.5	5.2
Unemployment (000's)	52	62	72	73	72
Unemployment Rate (%)	2.9	3.3	3.7	3.5	3.3
Participation Rate (%)	32.9	33.7	34.3	35.7	36.5

* Per cent change is from the previous year.

**APPENDIX TABLE 2
LABOUR MARKET STATISTICS, ANNUAL AVERAGES
FOR REGIONS, 1970-74**

Regions	1970	1971	1972	1973	1974
<i>Atlantic</i>					
Employment (000's)	609	618	635	676	702
Growth Rate* (%)	0.7	1.5	2.8	6.5	3.8
Labour Force (000's)	658	676	698	742	777
Growth Rate* (%)	0.6	2.7	3.3	6.3	4.7
Unemployment (000's)	50	58	63	66	75
Unemployment Rate (%)	7.6	8.6	9.0	8.9	9.7
Participation Rate (%)	47.5	48.1	48.6	50.5	51.6
<i>Quebec</i>					
Employment (000's)	2,144	2,197	2,225	2,353	2,427
Growth rate* (%)	0.6	2.5	1.3	5.8	3.1
Labour Force (000's)	2,328	2,394	2,426	2,542	2,618
Growth Rate* (%)	1.7	2.8	1.3	4.8	3.0
Unemployment (000's)	183	197	201	189	190
Unemployment Rate (%)	7.9	8.2	8.3	7.4	7.3
Participation Rate (%)	54.3	54.9	54.7	56.2	56.7
<i>Ontario</i>					
Employment (000's)	2,996	3,079	3,218	3,366	3,519
Growth Rate* (%)	2.0	2.8	4.5	4.6	4.5
Labour Force (000's)	3,130	3,249	3,381	3,509	3,671
Growth Rate* (%)	3.2	3.8	4.1	3.8	4.6
Unemployment (000's)	134	170	162	142	152
Unemployment Rate (%)	4.3	5.2	4.8	4.0	4.1
Participation Rate (%)	58.0	58.3	59.1	59.7	60.7
<i>Prairie</i>					
Employment (000's)	1,320	1,338	1,372	1,426	1,494
Growth rate* (%)	0.6	1.4	2.5	3.9	4.8
Labour Force (000's)	1,380	1,401	1,436	1,484	1,537
Growth Rate* (%)	2.1	1.5	2.5	3.3	3.6
Unemployment (000's)	61	63	64	58	43
Unemployment Rate (%)	4.4	4.5	4.5	3.9	2.8
Participation Rate (%)	57.1	57.0	57.5	58.4	59.2
<i>British Columbia</i>					
Employment (000's)	810	847	879	937	996
Growth Rate* (%)	1.9	4.6	3.8	6.6	6.3
Labour Force (000's)	878	911	950	1,002	1,060
Growth Rate* (%)	5.0	3.8	4.3	5.5	5.8
Unemployment (000's)	67	64	72	65	64
Unemployment Rate (%)	7.6	7.0	7.6	6.5	6.0
Participation Rate (%)	57.3	57.2	57.5	58.4	59.3

* Per cent change is from the previous year.

Three Years in Canada: First Report of the Longitudinal Survey on the Economic and Social Adaptation of Immigrants

21

The following is a reprint of the introduction and summary of this study which was published as one of four parts of the report of the Canadian Immigration and Population Study of the Department of Manpower and Immigration in 1974. The complete study may be obtained from Information Canada (\$3.00 Catalogue No. MP23-37-1974-4).

INTRODUCTION

Canada is in the forefront of those nations whose economic, social, and cultural development has been shaped by immigration. In the post-war years alone, more than 3.8 million immigrants have arrived in this country.

However, it is only in recent years that research has been conducted into the "adjustment" of newcomers — how long it took them to find their first jobs, whether they found work in their intended occupations, the obstacles they encountered in getting qualifications recognized, their earnings, their acceptance in the community, and their satisfaction with different aspects of Canadian life. Many hypotheses have been advanced over the years on these points, but few have been tested. The result has sometimes been a stereotyping of immigrants, and a poor understanding of the real nature and speed of their adjustment to life in Canada.

The need for more and better information led the Department of Manpower and Immigration to undertake a systematic study of the economic and social adaptation of groups of immigrants who arrived in Canada during the years 1969 to 1971. These immigrants were questioned on their motives for migrating and, periodically during their first three years, on factors bearing on their adaptation. The study has three important characteristics:

1. It is based on a representative sample of all immigrants entering the labour force. Earlier studies of immigrant adjustment had been limited to selected groups, often in selected parts of the country.
2. It is "longitudinal" — it follows the same group of people over a full three years from the date of their arrival. It is thus able, on a comprehensive basis, to portray their adjustment as a continuing process.
3. Questionnaires were sent at the same time to a group of Canadian residents with characteristics similar to those of the immigrants. Hence comparisons can be made between immigrants and Canadians on such matters as employment, unemployment, incomes, and housing.

The complete study will cover three groups or cohorts of immigrants arriving in each of the years 1969, 1970, and 1971. The collection of data will consequently continue through 1974.

This report, *Three Years in Canada*, describes the results obtained from the first of the three groups of immigrants, those who arrived in 1969. Future publications will provide similar data on the adjustment of immigrants arriving in 1970 and 1971.

The Department has embarked on a major research program that will analyze many aspects of the adjustment process which have a bearing on immigration policy. Current or planned studies will include, for example, the adaptation of immigrants in certain metropolitan areas, their geographic mobility, the adjustment of immigrant professionals, the role of knowledge of the official languages, and the educational and cultural factors in adjustment.

Some of the studies based on the longitudinal survey have already led to improvements in Canadian reception services for immigrants. The early survey returns, for instance, made it clear that additional counselling services in Canada Manpower Centres and additional language training were particularly required by nominated immigrants. Later material made it clear that at least minimal demand for the skills of immigrants was an important prerequisite to rapid and successful settlement and adjustment. These studies both stimulated and permitted improvements in our settlement and selection systems. The survey will thus be a major instrument for determining how Canada can best attract, select, and assist the settlement of those who will come to join us in future years.

SUMMARY

Initial information from the longitudinal survey provides a reasonable picture of how at least one group of immigrants — those arriving in 1969 — fared during their first three years in Canada. Their progress can be charted along several dimensions — economic adjustment, social adaptation, and motivation for migrating.

Before summarizing the survey results, a major feature of the survey itself should be noted. Although the initial sample included approximately 5,000 immigrants, the main survey findings are based on the responses of the 2,037 immigrants who remained in the survey — returning all four questionnaires — for the full three years. On most questions the report omits the views and experiences of those who chose not to respond to one or more of the questionnaires, who left Canada during the survey period, or moved within Canada and could not be traced by mail.

ECONOMIC ADJUSTMENT

Economic factors were of considerable importance in shaping the success or failure of immigrants to adjust to the Canadian way of life. Primary among such factors were their experiences in the job market.

Half of the 161,531 immigrants who came to Canada in 1969 were destined to the labour force. Independent and nominated immigrants accounted respectively for 65 per cent and 26 per cent of these labour force entrants in 1969. Independent immigrants were those admitted on the basis of nine selection criteria, on which they had to obtain 50 out of 100 points to be admitted to Canada. Nominated relatives of Canadian residents were admitted on the basis of five selection criteria, their relationship to the nominator in Canada and the nominator's citizenship status. In a normal immigration year, about 60 per cent of all the immigrants joining the labour force are in the independent class and about 30 per cent in the nominated class. During economic slow-downs in Canada, the proportion of nominated relatives usually increases. For a complete description of classes and selection factors the reader is referred to a companion report from the Canadian Immigration and Population Study, *The Immigration Program*.

According to the survey results, only about one-quarter of all the immigrant labour force entrants had pre-arranged jobs. However, within a week and a half of their arrival, 50 per cent of all the immigrants who eventually entered the labour force had already started working. For the other 50 per cent, finding a job took quite a bit longer, with the result that the average time from arriving to starting to work for all immigrants was four weeks.

By occupation, the largest proportion of all the new workers entered managerial, professional or technical fields, followed by craftsmen and clerical and sales occupations. Over the ensuing two years of the study, this occupational picture of the immigrants remained essentially unchanged.

To a large extent, immigrants were able to realize the occupational intentions they held prior to arrival in Canada. A lack of demand for specific skills in Canada was an important reason for failing to move into their intended occupation. Other hurdles were cited: lack of Canadian experience in their chosen occupation field; failure to have their qualifications recognized; and language difficulties (although this had ceased to be a problem for most by the end of their third year in Canada). A significant number simply changed their minds about the kind of work they wanted after they arrived.

Over the survey period, the immigrant sample showed considerable stability of employment. A substantial proportion, some 47 per cent, did not change jobs during the first three years after arrival, and an additional 25 per cent changed jobs only once. It appears, therefore, that the majority of immigrants were able to find acceptable jobs in Canada soon after arrival.

Information on the wives of immigrants in the sample shows that the majority neither took jobs initially nor were employed by the end of the third year. Nevertheless, the proportion of working immigrant wives exceeds that of Canadian wives in general. Moreover, during the three-year period, there did appear to be a growing tendency on the part of these immigrant wives to join the work

force, particularly in Ontario and Quebec. For four-fifths of these working wives, the husband's employment income was less than \$10,000 three years after arrival.

For some of the 1969 immigrants, unemployment was a problem during their first three years. It was a problem particularly in their first six months of residence in Canada. Their unfamiliarity with the Canadian labour market and other job barriers, such as language difficulties, combined with a high rate of unemployment in Canada during this period, put them at a competitive disadvantage in the job market. Unemployment was particularly high in this early period among nominated immigrants and those whose occupations were not in demand in the Canadian labour market.

Decreases in the overall unemployment rates of male immigrants in the sample were marked in the first two years, and then more gradual, with the result that the unemployment rate for those immigrants dropped from 10.1 per cent six months after arrival to 4.8 per cent by the end of their third year (1972) — the final level being higher than the Canadian control group's 3.7 per cent but below the average of 6.8 per cent for the male Canadian labour force. At the same time, the duration of unemployment diminished until by the end of the third year after arrival the immigrant sample as a whole, at 2.8 weeks on average, was within striking distance of the control group on this measure. Altogether, considering that average levels of unemployment in Canada remained high during this period, it can be concluded that immigrants were very successful in finding employment in Canada.

The demand for the occupational skills of the immigrant was a decisive factor in his economic adaptation. Those whose occupations had no demand in the Canadian labour market had an average unemployment rate of 10 per cent during their first three years in Canada. This was 50 per cent higher than the average unemployment of persons whose skills were in demand, and triple the unemployment rate of those who, in addition, had arranged a job before emigrating to this country.

The unemployment experiences of independent and nominated immigrants showed interesting differences. During their first six months in Canada, the unemployment rate of nominated immigrants was two and a half times that of the independent immigrants. One year after arrival, the nominated immigrants had reduced their unemployment rate from more than 16 per cent to under 10 per cent. Over the next two years, nominated immigrants continued to make substantial progress, with the result that their unemployment rate in the third year was, for the first time, fairly close to that of independent immigrants. Nominated immigrants appeared to have considerably more difficulty in integrating themselves into the labour force than did independent immigrants, although their problems clearly diminished over time.

Within the 1969 sample of immigrants were 91 who became self-employed — that is, persons whose earnings were derived from business ventures or professional practices which they owned and directed. Although as a rule the self-employed represent only 5 per cent of

immigrants, they are important because they create new employment opportunities. In fact, by the end of their third year in Canada, the total number of newly-created jobs as a result of the self-employed immigrants in this sample amounted to 606, even though most of the businesses were rather small and only six employed 11 or more staff. These self-employed immigrants enjoyed an income that was about twice as high as that of all the immigrants in the sample.

Changes in the incomes of immigrants tended to parallel their employment successes. The improvement in the incomes of the sample immigrants was quite dramatic up to the end of their second year, rising from an effective initial annual income of \$5,766 to a level of \$9,096. The increase to a level of \$10,040 in their third year was still strong enough to keep the immigrants ahead of inflation, but they lost some ground to the Canadian control group, whose more rapid rate of increase took them from an average income of \$10,263 in 1971 to \$12,115 in 1972. It is notable that the monthly earnings of immigrants whose intended occupations were in demand in Canada were \$118 higher, and those with prearranged employment were \$408 higher, than those of immigrants whose occupations were in surplus.

Corresponding to these income changes were fluctuations in the incidence of poverty among the sample immigrants. The percentage of immigrants living below the poverty line decreased sharply from 22 per cent during the first six months of their residence in Canada to four per cent during their third year.⁽¹⁾ By the third year, unemployment had become increasingly important in explaining the income situation of those remaining below the poverty line.

Housing posed several problems for immigrants over the study period. In the early months after arrival, housing and household expenditures were very high for all sizes of family. Against these high expenditures were the low initial incomes of immigrants and the tight Canadian housing market, with the result that immigrants found suitable accommodation a continuing problem, though a diminishing one through time.

As part of the progression to better and more stable accommodation immigrants moved frequently. Usually moves were within the same city, town or village in which they had initially settled, with the three major metropolitan areas — Montreal, Vancouver and Toronto, led by the latter — showing special holding power. Only 15 per cent of the respondents did not move over the three-year period, and on average all immigrants moved twice. Immigrants, when they first arrive in a new country, are obviously in a situation conducive to high mobility.

During their first three years in Canada, almost 50 per cent of all immigrants followed part-time or short-term educational courses or training. Occupation or skill courses were the most popular, and about 20 per cent took formal language training. Partly because of these language courses, there was a substantial reduction in the percentage of immigrants who were not fluent in

either English or French. Among those who did take language training during the period, the number fluent in French almost doubled and the number fluent in English increased by about a half.

All in all, economic adjustment appeared to occur quite rapidly for the majority of immigrants who arrived in 1969. By the end of the immigrant's third year in Canada, the differences between him and his Canadian counterpart on a variety of economic measures had become rather small. Several factors — such as age and education, for example — had some effect on the speed with which this economic integration occurred.

SOCIAL ADAPTATION

After a year in Canada, one-fifth of the immigrant sample thought that their overall social situation had deteriorated as compared with their social position in their country of origin. Half saw no difference. Three-tenths felt there had been an improvement. Those who were unemployed or not working in their chosen professions were negative far more often on this matter than were those who were employed in positions that matched their expectations.

No less than 90 per cent of the sample at any one time expressed the sentiment that they were either very well or generally accepted in their communities. Once again, employment and unemployment experiences were important factors influencing this perception.

Certain types of behaviour generally are said to contribute to maintaining the cultural identity of immigrants — for example, intermarriage within one's own ethnic group, speaking one's mother tongue at home, and becoming involved in the voluntary associations of one's own ethnic group. On these questions, the longitudinal survey showed some interesting results. There was an increasing tendency to marry across ethnic lines with the passage of time, with the young, the independent immigrants, and the immigrants from English-speaking countries leading the way. The number of immigrants speaking a mother tongue at home other than French or English dropped by only six per cent in two years, but the number with a working knowledge of one of these languages increased by 10 per cent. By the end of their second year, 31 per cent of the sample were participating in voluntary associations in which, in close to two-thirds of the cases, Canadians constituted the majority. After three years' residence in Canada, 55 per cent of the immigrants polled reported that they felt at home in Canada; only 14 per cent felt more attached to their country of origin, while 31 per cent were undecided.

Immigrants appeared to be better satisfied with social and cultural services in Canada than with economic conditions. When asked about jobs and the cost of living, just over 60 per cent, on average, replied that they were "satisfied" or "very satisfied". But with respect to health, education, and recreation services, corresponding

⁽¹⁾ A series of "poverty lines" for individuals and families of different size was developed by Statistics Canada, based on its 1960 survey of family expenditures (J. R. Podoluk, *Incomes of Canadians*, Statistics Canada, 1968). These poverty lines were updated for

each survey year on the basis of Consumer Price Index. The figures for 1972 ranged from \$2,110 for a single person to \$5,622 for a family of five persons or more.

proportions were over 80 per cent. The highest degree of dissatisfaction was found, not unexpectedly, among those who were unemployed or working in jobs outside their own chosen profession.

MOTIVATION

Finally, a few concerns that may be termed motivational are important in gauging immigrant adjustment in Canada.

The motives to emigrate to Canada were primarily but not solely a matter of economic or social considerations. Most immigrants in the 1969 sample said that they came to Canada to improve their economic situation, but other factors — such as a desire for travel or adventure — motivated a significant minority. It was surprising to find that the desire to be near relatives was the motive of a minority of the nominated immigrants, in spite of the important role played by their relatives in paving the way for their admission to Canada.

Close to 90 per cent of the 1969 sample answered that they had obtained some information about Canada

before emigrating. Eighty-three per cent of the independent immigrants and 89 per cent of the nominated immigrants felt that the information they had received was accurate. The main sources of their information were friends and relatives in Canada and Canadian immigration officials abroad. This finding conflicts with statements sometimes made that immigration offices abroad paint too glowing a picture of conditions in Canada.

The size of the group of immigrants who did not remain in Canada plus the stated intentions with respect to permanent settlement by those still here is one measure of the immigrant's adaptation to life in this country. It may also reflect the immigrant's perception of conditions here before arriving. The survey found that three years after their arrival, only seven per cent of respondents expressed a definite intention to leave Canada, compared with 24 per cent who had originally intended to stay only a short while. It also showed that at least 16 per cent of the original sample had left Canada during the three years; of this group about 60 per cent originally had not intended to settle permanently.

To assist it in its work, the task force carrying out the Canadian Immigration and Population Study commissioned a number of special studies, either by outside consultants or by federal government officials with special expertise. Eight of these have been printed and are available to the public through Information Canada. The following reports provide summaries or excerpts from four of these studies, reproduced as in the original.

Henripin, Jacques. *Immigration and Language Imbalance*. Canadian Immigration and Population Study. Department of Manpower and Immigration. Information Canada, Ottawa 1974. 41 pages. \$1.25. Catalogue No. MP23-37-1974-5-11.

"Our study is based on relatively reliable data provided by the Canadian Censuses, vital statistics and immigration statistics. The Canadian Censuses offer a wealth of information, and Statistics Canada should be praised for collecting and publishing such abundant and valuable data. However, in analyzing these data, we detected an anomaly which is probably factual, but should be checked: it seems that many Canadians of various origins stated their ethnic origin as British in the 1971 Census, although that was not the case. The vital statistics and immigration statistics, our two other sources of information, do not offer as wide a range, which obliged us in many cases, to make estimates. Lastly, we know nothing about the ethnic or linguistic characteristics of emigrants.

In spite of these inadequacies, we were able to determine a number of significant facts about the evolution of language groups in Canada and the role played by immigration. To repeat the main points:

1. Since 1941, the English language has been gaining ground in Canada. This is mainly due to the marked preference shown by immigrants for that language. While 30 per cent of them already speak this language when they reach Canada, about 95 per cent of those who are not of British or French origin adopt English as their home language, and their descendants take it as their mother tongue. We may expect that in the year 2001, 66 per cent of the Canadian population will have English as mother tongue, and that another six to eight per cent will have English as the language used at home.
2. French has been losing ground since 1950. The proportion of Francophones stayed at 30 per cent from Confederation until that year, thanks to an unusually high birth rate, which compensated for the immigrants' contribution to the English-speaking group. However, the unusually high birth rate is now a thing of the past. Furthermore, Francophones outside the province of Quebec are being gradually assimilated. This means that the absolute number of Francophones will diminish in almost all provinces (Ontario is the exception), and that their comparative numbers will decline

throughout the country. In 2000, from 92 to 95 per cent of Francophones will be concentrated in the province of Quebec.

3. Languages other than English and French will lose significance, and we may expect that around the year 2000 only from eight to 12 per cent of the Canadian population will have as its mother tongue a language other than English or French.
4. In the province of Quebec, the relative significance of Francophones will probably decrease between now and the year 2000, but this group will maintain a strong majority. We have estimated that it might drop from 81 per cent in 1971 to 78 per cent in 2001. We should be surprised if it dropped to less than 75 per cent within the next 30 years. The decrease is the result of immigrants favouring the English language group and of emigration of a large group of Francophones from Quebec to other areas. The English language group, however, will show a comparative increase.
5. In the Montreal metropolitan area, the Francophone majority remained stable at 66 per cent from 1961 to 1971, but we may expect a reduction in the comparative significance of this language group in favour of English between now and 2000, unless a much higher percentage of immigrants choose French. If past trends continue, the percentage of Francophones could decline to 59 per cent or even lower.

We are not in a position to suggest policies that might modify these trends. However, we can give an idea of the impact that the main factors involved may have, and that might help politicians gain an understanding of the magnitude of the problem. Between 1971 and 2001, two major factors will modify the relative significance of our language groups. These are migratory movements by various ethnic groups and language mobility, in which the switch is made from one language of origin to a new, adopted language. Here are some very rough estimates for each of the three language groups:

(a) *English*. This group will gain through migration of between 600,000 and 700,000 persons. The crossover from one language to another, however, will provide an even greater increase of about 2,600,000. It will lose about 150,000 persons, but its gross gain will be 2,800,000, of which one-third will come from the group of French origin and two-thirds from "other" ethnic groups.

(b) *French*. This group is losing ground throughout. Net emigration will reduce its population by about 150,000 to 200,000 persons, while language mobility will inflict a loss of approximately 600,000 persons. In fact, this figure is the difference between the small gain of about 200,000 which the French group will receive from the other groups, and the loss of 800,000 persons of French origin through anglicization.

(c) *Other languages*. They will gain from a high net immigration (about 2,000,000), but this will be more than

offset by the high rate of language mobility in this group. In spite of slight gains at the cost of other groups, their net loss will be about 2,000,000.

The populations of the three language groups will probably increase between now and the year 2000. In fact, natural growth will offset losses incurred by Francophones through migration and anglicization, and by the third group because of anglicization alone, but as we have already seen, the relative significance of these two groups will decrease. Could we modify these trends if we wanted to? Perhaps they can be modified slightly, but at this point it would seem quite difficult to neutralize them completely." (pp. 37-38)

Parai, Louis. *The Economic Impact of Immigration*. Canadian Immigration and Population Study. Department of Manpower and Immigration, Information Canada, Ottawa 1974. 118 Pages. \$2.50. Catalogue No. MP23-37-1974-5-2

"The main purpose of this study has been to analyse the economic effects of postwar international immigration into Canada. And to provide the analytical framework for this, the theoretical and empirical research on the economics of migration was surveyed and the major results were summarized.

The economic effects of immigration were found to be numerous and often complex. Some of the effects occur soon after the immigrants arrive, while others take considerable time to be realized; similarly, immigration affects some facets of the economy directly, and others indirectly through a sequence of relationships. It should not be surprising, therefore, that it is often difficult to indicate precisely what are the various economic effects of immigration, and even more difficult to measure them.

The analysis essentially consisted of ascertaining the likely impact which immigration had on aggregate supply and demand, and also the ramifications which followed from these changes in aggregate supply and demand. It seems that in many instances the impact of immigration has been small, and often could have been accomplished (or offset) by other available policy measures. The most likely major effects of immigration appear to be two: a larger, more flexible and adaptable labour force, and increased economic growth and higher per capita incomes.

The increased size of the labour force and the various characteristics of the immigrant workers can readily be noted. These migrant workers often comprise a sizeable proportion of certain occupations and industries; frequently these workers are in the rapidly expanding sectors of the economy, an indication that they have helped fill labour requirements and often reduced labour shortages. Immigrant workers can quickly provide needed skills and experience; similarly, of course, domestic manpower policies and educational and training facilities can increase the supplies of such manpower and thereby contribute to greater flexibility within the labour force.

Immigration can increase the size of the domestic market and thereby contribute to economic growth by enabling economies of scale to be realized; likewise immigrants can enhance technological knowledge, contribute entrepreneurial skills and be accompanied by larger investment in capital. But there is no consensus as to whether economies of scale exist to any significant extent in the Canadian economy; increased market size can be realized in traded goods by international trade; and the ways in which immigration can augment knowledge and other productive factors are not well understood. Moreover, immigrants tend to concentrate in certain areas and urban centres, thereby making sizeable demands on social capital and contributing to urban congestion and pollution problems; there are costs which to some extent offset the gains from growth and increased measured incomes.

Existing knowledge is inadequate to make a precise measurement of the net economic impact of the post-war immigration into Canada; likewise, no precise measure can be made of the impact of alternative future immigration flows. Certainly, aggregate models can give some estimates of the likely economic impact — and as noted in the previous chapters, the available results indicate that these effects are relatively small — but these results are conditioned by the construct of the model. The importance of economies of scale — and of the contribution of domestic population to such economies — must be ascertained. A belief is often expressed that economies of scale exist and are important, but this has not been conclusively verified by empirical studies. Moreover, international trade is a means of attaining economies of scale; and in agricultural and mineral production, international markets have enabled large-scale production to be achieved in Canada. Manufacturing industries have traditionally been protected by tariffs and the domestic market may limit the extent of specialization and thereby the size of plants; nevertheless, even in these circumstances free trade presents an alternative option by which to attain larger markets. Non-traded goods and services, by definition, must rely on the local (or national) market; transportation, communications, and retail trade, for example, can benefit from larger population and increased levels of income. Thus large urban centres have contributed to economies of scale in retailing; and average costs of transportation and communications networks are lower when spread over a larger population. But again, further research is needed to ascertain the quantitative importance of these economies. Such additional knowledge should likewise enable an assessment of the future importance of these considerations.

Thus there still remains considerable uncertainty about the economic impact of immigration, and continuing research is needed to provide the information and understanding on which to formulate immigration policies. Moreover, it must be remembered that immigration has dimensions and effects that are non-economic; accordingly, these other considerations must also be kept in mind when considering alternative policy measures." (pp. 85-86)

Tienhaara, Nancy. *Canadian Views on Immigration and Population*. Canadian Immigration and Population Study. Department of Manpower and Immigration. Information Canada, Ottawa 1974. 102 Pages, \$1.50. Catalogue No. MP23-37-1974-5

"For most of the post-war period, immigration *per se* has not been viewed as an important issue by most of the Canadian populace. It is likely that this lack of importance as an issue has engendered a feeling of apathy by Canadians towards immigration, and that this apathy accounts for Canadian ambivalence towards federal immigration policies — in the years of certain surveys at least.

First, there is no evidence that immigration *per se* has ever been an issue of importance during the post-war period. In May 1961, less than two years after almost two-thirds of Canadians had said that Canada does not need immigrants, Gallup Poll respondents were asked to rank a series of 12 issues, including immigration, in order of importance. Only one per cent ranked immigration as most important — fewer than on any other issue, including government assistance for university education, trade with the North Atlantic area, and others of equally remote connection to most Canadians. At the other extreme, 23 per cent listed immigration as the least important issue, a proportion exceeding by far the percentage delegating any of the other issues to the bottom category. All in all, only one-quarter ranked immigration in the top six categories of importance, another one-quarter ranked it in the seventh to ninth categories of importance, and one-half put immigration in the lowest three positions.

It is unfortunate that no other Gallup Poll contains such detailed information on the relative importance/unimportance of immigration as a political issue. However, there is little reason to suspect that immigration is any more of an issue today than in 1961, in spite of recent outbursts of hostility on the visitor question. In a "key issue survey" on 22 "significant long-term issues facing Canada" that was conducted by the Canadian Chamber of Commerce to get guidance on priorities of their business and community membership and that was released in early 1973, immigration was not even included.

Attitudes towards Canada's immigration policy appear extremely variable. In the Gallup Polls undertaken in January 1957, October 1960, and October 1966, the following question was asked: "Do you approve or disapprove of Canada's immigration policy?" The responses are shown in the accompanying table. It is likely that economic factors account for shifts in opinion over these three polls, for while unemployment was low in 1957 and 1966, it was high in 1960. The high proportions of undecided in 1957 and particularly in 1966 point to a relative lack of concern over immigration policy. This suggests that immigration policy becomes of greater importance during periods of high unemployment. However, the previously quoted May 1961 poll which asked respondents to rank issues, including immigration,

shows that even in periods of high unemployment (as the winter 1960-61 was) immigration is not important relative to other issues." (pp. 42-43)

DO YOU APPROVE OR DISAPPROVE OF CANADA'S IMMIGRATION POLICY? (Percentages)

	1957	1960	1966
Approve	42	32	36
Disapprove	36	56	37
Qualified	6	3	(not included)
Undecided	16	9	27
Total	100	100	100

Richmond, Anthony H. *Aspects of the Absorption and Adaptation of Immigrants* Canadian Immigration and Population Study. Department of Manpower and Immigration. Information Canada, Ottawa, 1974. 51 pages. \$1.50. Catalogue No. MP23-37-1974-5-3.

"In the sense that approximately one in every three immigrants who entered the country since the end of the Second World War is no longer resident in Canada, we have 'absorbed' a little under two and a half million people through immigration in that period. At the same time an unknown number of Canadians have emigrated or have lived abroad for a varying number of years. Therefore, the contribution of net migration to population growth has been further reduced. It is likely that such multi-way movements of population throughout the world will continue in the future unless governments place severe restrictions on emigration or immigration. Canadian population and immigration policies in the future must take into account the population explosion in developing countries, the pressure on non-renewable natural resources, especially those relating to energy, and the effects of further industrial and urban growth on pollution and health. Immigrants will still be needed, if only to replace Canadians who leave the country, and appropriate steps should be taken to facilitate the economic and social integration of those who wish to settle permanently. This report has examined some of the factors that have influenced adaptation of immigrants to Canada.

CANADIAN SITUATION

The situational influences on immigrant absorption and adaptation may be summed up as follows. Government policies in the post Second World War period actively promoted immigration from selected countries. Demographic and economic conditions were generally favourable, although the actual numbers admitted annually reflected fluctuations in employment opportunities. Federal, provincial and non-governmental services designed to assist the initial adjustment of immigrants, including language classes, were provided, but on a minimal level. The large majority of immigrants

were compelled to make their own way in Canadian society with little institutional support. Immigrants generally gravitated toward the large metropolitan areas where employment opportunities were greatest. Canada's commitment to bilingualism and multiculturalism, at one time implicit and recently made an explicit question of public policy, has permitted many immigrant groups and their Canadian-born descendants to maintain a high degree of cultural and institutional pluralism in these cities. Notwithstanding a generally tolerant attitude towards members of ethnic minorities (including those of Black and Asian origin) as neighbours, latent ethnic prejudices persist and are most marked among the older and less educated sections of the population. Many immigrants experienced difficulty in obtaining recognition for their professional and technical qualifications and those of Black and Asian origin were most likely to report experiences of discrimination in employment, housing, and other spheres. The situation facing immigrants was not uniform throughout the country, although studies carried out in Calgary and Edmonton tend to support those in Toronto concerning the situational influences on immigrant adaptation. As Canada enters the last quarter of the twentieth century, the situation facing immigrants will not necessarily be the same as in the 25 years after the Second World War. In particular, the labour force will be able to recruit an increasing number and proportion of well educated Canadian-born young adults. There is less consensus today concerning the desirability of rapid economic growth and urban concentration. Housing is becoming scarcer and more expensive in Metropolitan areas. A large number of Black and Asian immigrants may be seen as a threat by the older and less educated sections of the population and by other recently arrived immigrants, particularly if they appear to be competing for housing and employment. However, the much lower levels of ethnic prejudice expressed by the younger, compared with the older, generation of Canadians is encouraging.

PRE-MIGRATION CHARACTERISTICS OF IMMIGRANTS

When "all other things were equal" nationality, race and ethnic origin had little direct influence on the adaptation of immigrants to life in Canada. However, in practice, birthplace tended to coincide with their differences, such as education, which were more influential. Thus, many sponsored and nominated immigrants came from countries in southern Europe and were admissible to Canada, although their educational and occupational qualifications were much lower than the independent stream. Immigrants from Asia and the Caribbean only began to come in significant numbers after the introduction of the "points" system of selection, in 1967, and generally had above-average levels of education.

Level of education had some apparently contradictory effects on adaptation. High education was associated with more rapid acculturation and with higher levels of

achievement economically, despite initial set-backs. At the same time the better-educated immigrants tended to be less satisfied with life in Canada and less likely to settle permanently.

Although nominated immigrants were not necessarily motivated by a desire to be with close relatives they were involved in close-knit networks of kith and kin, often forming ethnic concentrations in urban areas. These were rarely of the 'ghetto' type and generally appeared to assist the immigrant in the process of social integration, although sometimes retarding acculturation into the Anglophone or Francophone sections of the population.

Immigrants who came to Canada as refugees, or for political reasons, sometimes experienced initial adjustment problems but generally developed a strong commitment to Canada, while at the same time being unusually active in ethnic associations.

THE PROCESS AND TYPES OF ADAPTATION

Many immigrants experienced some initial "culture shock" and reported adjustment problems during the first two or three years in Canada. For those whose mother tongue was not English (or French if they settled in Quebec), or who had not acquired a knowledge of one or both of the languages before migration, language was the most serious difficulty. Other problems frequently reported were finding employment or housing and overcoming feelings of loneliness or social isolation in a big city. Employment problems were aggravated by ethnic discrimination and the non-recognition, in Canada, of various professional and technical qualifications earned abroad. In Toronto, initial problems of adjustment were most serious for the less well educated non-English-speaking immigrants who arrived over the age of 25 years.

Many immigrants experienced some decline in the occupational status of their first job in Canada compared with that in the former country. Some eventually recovered or improved upon their former position although not necessarily in the type of employment that they had intended to pursue in Canada. The higher the education of the immigrant the greater the probability of an initial decline in status, but also of subsequent recovery. Higher wages and material standards in Canada enabled many immigrants to compensate for the lower status of their employment compared with the old country. Acculturation, as measured by use of an official language and knowledge of Canadian symbols, institutions and personalities, was governed by education and length of residence. The same factors also determined the extent to which an immigrant participated in voluntary associations, or made use of cultural or recreational facilities outside his own neighbourhood. Less well educated immigrants relied more heavily on a variety of local social and commercial facilities in their own language and were more dependent on ethnic press and radio.

Commitment to Canada, including permanent residence and citizenship, was also a function of length of residence but was more evident among the *less* than the highly educated. Many immigrants who favoured multiculturalism and wished to retain their own ethnic identity, nevertheless, exhibited a high level of satisfaction with life in Canada and a strong commitment to this country.

Given the wide variety of different ways of life in Canada, corresponding with regional, urban-rural, cultural and social class variations, it is not reasonable to suppose that all immigrants will fit into a single mould. Studies in Toronto suggest that education and length of residence, combined with personal and ethnic preferences for maintaining cultural differences and ethnic social distance, determine the main patterns of immigrant adaptation. Many immigrants, originating in rural areas of southern Europe, have re-created social networks in Canadian cities based on close relatives and others from their own country and region of origin. Although their economic status is low by Canadian standards they are well satisfied and committed to Canada. They may be called *urban villagers*. Others from various parts of the world who have come as independent immigrants or as refugees, and have a higher level of education, can be

divided into two main types. They are *anglo-conformists* (or *franco-conformists* in some parts of Quebec) who seek to assimilate into a Canadian middle-class way of life as quickly as possible and others who prefer a *pluralistic* form of social integration, in which some aspects of the former language and culture are maintained. There are also the growing number of *transilient* migrants who bring valuable skills to the Canadian labour market but who do not plan to settle permanently in Canada. Finally, there is a minority of *alienated* immigrants whose failure to obtain steady employment at a level commensurate with their qualifications combined with social isolation and lack of acculturation generate deep-seated dissatisfaction stress.

Given the rapidly changing character of Canadian society, and of conditions elsewhere in the world, it cannot be assumed that the factors influencing the absorption of immigrants and their modes of adaptation to life in Canada in recent years will be repeated necessarily, in the future. Nevertheless, the present study indicates the importance of recognising that the size and character of the immigrant flow is bound to have profound influence on our society in the years to come." (pp. 45-48).

Statistical Appendix

- Table 1 — Client Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1970-75
- 2 — Vacancies Notified by Region, Canada
Manpower Centres, 1970-75
- 3 — Referrals by Region, Canada Manpower
Centres, 1970-75
- 4 — Placements by Region, Canada Manpower
Centres, 1970-75
- 5 — Full-Time Institutional Trainees in the Canada
Manpower Training Program by Region,
1972-75
- 6 — Full-time Institutional Trainees in the Canada
Manpower Training Program by Major Course
Group, 1972-75
- 7 — Immigration to Canada by Intended
Occupational Groups, 1974
- 8 — Full-Time Job Vacancies by Selected
Occupations, Canada, 1973-74
- 9 — Labour Force Statistics, Canada, 1970-75
- 10 — Statistics on the Operation of the
Unemployment Insurance Act 1972-74
-

TABLE 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
April	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
May	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
June	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
July	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
August	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
September	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
October	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
November	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543
December	357,540	44,033	102,619	121,617	44,796	44,475
1975						
January	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
February	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 2

VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
April	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
May	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
June	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
July	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
August	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
September	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
October	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
November	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875
December	84,957	10,654	19,238	29,375	13,041	12,649
1975						
January	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
February	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707

¹ Job vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 3
REFERRALS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
April	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
May	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
June	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
July	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
August	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
September	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
October	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
November	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802
December	207,355	22,165	43,414	76,725	35,462	29,589
1975						
January	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
February	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies, including laid-off workers who are recalled.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 4

PLACEMENTS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
April	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
May	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
June	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
July	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
August	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
September	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
October	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
November	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474
December	73,792	8,918	14,373	29,014	10,056	11,431
1975						
January	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
February	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824

¹Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM BY REGION, 1972-75¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	47,701	7,792	15,490	14,264	6,303	3,852
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	40,162	8,461	8,116	14,015	6,406	3,164
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,559	22,381	13,280	6,831	3,889
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,106	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
March	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
April	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
May	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
June	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
July	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
August	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
September	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
October	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
November	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
December	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191
1975						
January	67,494	10,795	24,060	19,018	8,292	5,329
February	64,037	11,432	22,925	17,200	7,338	5,142

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

TABLE 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-75¹

(preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	47,701	16,446	3,716	23,398	4,141
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,024	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	40,162	11,096	3,387	21,287	4,392
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,106	25,398	4,516	36,041	5,151
March	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
April	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
May	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
June	27,977	9,441	3,131	14,564	841
July	27,885	9,691	3,083	14,544	567
August	26,147	9,315	3,033	13,208	591
September	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
October	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
November	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
December	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385
1975					
January	67,494	23,690	3,595	33,929	6,280
February	64,037	23,878	3,722	33,642	2,795

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

TABLE 7

IMMIGRATION TO CANADA BY INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1974

INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS	1974			
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter
	No.	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Managerial, Administrative	1,309	1,772	1,922	1,442
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	1,665	2,164	2,676	2,200
Social Sciences and Related	285	287	403	315
Religion	153	133	126	92
Teaching	630	680	1,443	536
Medicine and Health	1,231	1,697	1,929	1,492
Artistic, Literary, Performing Arts	348	410	363	341
Sport and Recreation	37	35	38	25
Clerical	3,141	4,208	4,463	3,848
Sales	893	1,082	1,122	1,022
Service	2,900	2,937	2,498	2,269
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	756	875	570	436
Fishing, Hunting, Trapping	16	11	13	10
Forestry and Logging	60	59	45	79
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	41	63	88	41
Processing	778	855	824	618
Machining	1,619	2,178	1,971	1,835
Fabricating, Assembling and Repairing	3,665	4,008	4,157	3,636
Construction	1,999	2,458	2,144	1,875
Transport Equipment Operating	307	404	329	275
Material — Handling	320	286	252	261
Other Crafts and Equipment Operating	143	192	163	170
Others	1,279	1,841	1,906	1,610
TOTAL	23,575	28,635	29,445	24,428
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Wives	6,390	8,821	9,285	7,974
Children	10,572	16,190	18,578	15,668
Fiancé or Fiancée	236	332	439	417
Students (18 and over)	2,842	2,427	2,139	1,289
Others	1,687	2,382	2,426	2,288
TOTAL	21,727	30,152	32,867	27,636
GRAND TOTAL	45,302	58,787	62,312	52,064

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration

TABLE 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS, CANADA 1973-74

OCCUPATIONAL CATEGORY	1973	1974			
	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	77,400	80,000	98,700	116,200	71,200
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	3,000	2,600	3,200	4,400	3,600
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	5,900	5,700	6,200	7,100	6,000
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,600	1,200	1,800	2,500	1,400
MEDICINE & HEALTH	4,100	4,200	5,700	4,900	3,900
Nursing, therapy & related fields	3,400	3,400	4,700	4,200	3,300
CLERICAL & RELATED	9,800	11,700	12,400	17,800	10,400
Stenographic & typing	3,300	4,100	4,200	6,000	3,700
Bookkeeping, account-recording & related	1,800	1,700	2,500	3,500	1,700
SALES	5,900	6,500	7,000	7,800	5,300
Sales, commodities	3,400	4,400	5,000	5,600	3,600
Sales, services	1,900	1,900	1,600	1,700	1,600
SERVICE ¹	8,900	8,300	13,600	13,800	9,400
Food & beverage preparation & related	3,300	3,600	5,400	6,600	3,700
FORESTRY & MINING	5,900	3,400	3,600	3,900	2,000
PROCESSING	4,300	3,700	5,500	6,500	2,400
MACHINING & RELATED	6,600	7,500	8,600	7,300	4,900
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	11,700	14,600	17,300	19,400	11,300
Mechanics & repairmen, except electrical	4,100	5,500	5,800	6,700	5,200
CONSTRUCTION TRADES	4,100	3,900	6,000	9,900	4,600
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	2,000	2,900	3,200	3,400	2,400
Motor transport operating	1,800	2,600	2,900	3,000	2,200
MATERIAL-HANDLING & RELATED	2,300	2,200	2,300	3,800	1,600
OTHERS	1,400	1,500	2,300	3,600	2,000

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

TABLE 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1970-75

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4	—
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.1
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.7
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.6
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.4
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.5
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.6
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.4
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.4
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.4
May	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.6
June	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
July	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.2
August	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4	5.3
September	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5	5.5
October	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4	5.3
November	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1	5.5
December	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.1	6.0
1975							
January	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4	6.7
February	16,857	9,713	57.6	8,874	839	8.6	6.8
March	16,886	9,786	58.0	8,946	840	8.6	7.2
April	16,925	9,804	57.9	9,009	795	8.1	7.2

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: The Labour Force, Cat. No. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

TABLE 10
STATISTICS ON THE OPERATION OF THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT 1972-74

Year and Month	Initial and renewal claims received	Initial claims allowed (1)	Claimants at month-end	Benefit payments		
				Amount	Weeks	Weekly average
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1973						
January	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634	67.68
February	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268	68.49
March	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148	68.67
April	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954	68.56
May	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664	67.70
June	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033	67.38
July	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138	68.33
August	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015	67.37
September	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812	68.03
October	191,189	148,219	676,575	135,223	1,953	69.76
November	247,134	188,355	743,555	128,674	1,916	68.99
December	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002	71.19
1974						
January	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73.80
February	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75.00
March	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75.27
April	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75.24
May	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74.34
June	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73.57
July	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73.11
August	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73.21
September	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74.11
October	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75.59
November	253,076	191,808	760,227	139,169	1,818	77.14
December	332,058	262,541	910,103	164,449	2,094	78.90

¹Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.

TABLEAU 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE 1972-1974

Année et mois	Demandes initiales et renou- vellements reçus	Demandes acceptées (1)	Presta- taires en fin de mois	Prestations servies		
				Montant	Semaines	Moyenne hebdomadaire
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61,79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68,45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74,89
1973						
Janvier	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634	67,68
Février	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268	68,49
Mars	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148	68,67
Avril	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954	68,56
Mai	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664	67,70
Juin	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033	67,38
Juillet	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138	68,33
Août	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015	67,37
Septembre	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812	68,03
Octobre	191,189	148,219	676,575	135,223	1,953	69,76
Novembre	247,134	188,355	743,555	128,674	1,916	68,99
Décembre	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002	71,19
1974						
Janvier	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73,80
Février	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75,00
Mars	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75,27
Avril	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75,24
Mai	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74,34
Juin	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73,57
Juillet	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73,11
Août	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73,21
Septembre	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74,11
Octobre	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75,59
Novembre	253,076	191,808	760,227	139,169	1,818	77,14
Décembre	332,058	262,541	910,103	164,449	2,094	78,90

¹Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.
Source: Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

TABLEAU 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1970-1975

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de Participation	Emploi	Chômage En	Taux de chômage Réels Désaisonnalisés
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4
1973	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7
Janvier	15,944	8,881	55.7	8,193	688	6.1
Février	15,976	8,938	55.9	8,283	655	5.9
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	608	5.7
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	570	5.6
Mai	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.4
Juin	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2
Juillet	16,135	9,690	60.1	9,229	461	5.4
Août	16,169	9,668	59.8	9,235	433	5.5
Septembre	16,210	9,219	56.9	8,798	421	5.6
Octobre	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6
Novembre	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0
Décembre	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.4
1974	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9
Janvier	16,352	9,283	56.8	8,646	637	5.4
Février	16,383	9,306	56.8	8,671	635	5.5
Mars	16,413	9,331	56.9	8,732	599	5.4
Avril	16,455	9,441	57.4	8,873	568	5.4
Mai	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.6
Juin	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.9
Juillet	16,584	10,140	61.1	9,675	465	5.2
Août	16,625	10,152	61.1	9,705	447	5.3
Septembre	16,665	9,649	57.9	9,218	431	5.5
Octobre	16,703	9,699	58.1	9,269	430	5.3
Novembre	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.5
Décembre	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.0
1975	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4
Janvier	16,826	9,683	57.5	8,866	817	6.7
Février	16,857	9,713	57.6	8,874	839	6.8
Mars	16,886	9,786	58.0	8,946	840	8.6
Avril	16,925	9,804	57.9	9,009	795	8.1

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'œuvre*, n° de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

TABLEAU 8

POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION, CANADA, 1973-1974

PROFESSION	1973				1974			
	4 ^e trimestre	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre
TOUTES PROFESSIONS	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET	77,400	80,000	98,700	116,200	71,200			
PERSONNEL ASSIMILÉ	3,000	2,600	3,200	4,400	3,600			
TRAVAILLEURS DES SCIENCES NATURELLES,								
TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	5,900	5,700	6,200	7,100	6,000			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES								
SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL	1,600	1,200	1,800	2,500	1,400			
PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS DE LA								
SANTÉ	4,100	4,200	5,700	4,900	3,900			
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins								
infirmiers et thérapeutiques	3,400	3,400	4,700	4,200	3,300			
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET								
TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	9,800	11,700	12,400	17,800	10,400			
Sténographes et dactylographes	3,300	4,100	4,200	6,000	3,700			
Employés de comptabilité et travailleurs	1,800	1,700	2,500	3,500	1,700			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	5,900	6,500	7,000	7,800	5,300			
Vendeurs de biens de consommation	3,400	4,400	5,000	5,600	3,600			
Vendeurs de services	1,900	1,900	1,600	1,700	1,600			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES								
SERVICES ¹	8,900	8,300	13,600	13,800	9,400			
Travailleurs spécialisés dans la préparation								
des aliments et boissons et les services	3,300	3,600	5,400	6,600	3,700			
connexes								
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINEURS	5,900	3,400	3,600	3,900	2,000			
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE								
TRANSFORMATION	4,300	3,700	5,500	6,500	2,400			
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS								
CONNEXES	6,600	7,500	8,600	7,300	4,900			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA								
FABRICATION, LE MONTAGE ET LA								
RÉPARATION	11,700	14,600	17,300	19,400	11,300			
Mécaniciens et réparateurs	4,100	5,500	5,800	6,700	5,200			
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	4,100	3,900	6,000	9,900	4,600			
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES								
TRANSPORTS	2,000	2,900	3,200	3,400	2,400			
Personnel d'exploitation des transports								
routeurs	1,800	2,600	2,900	3,000	2,200			
CONTRÉMAÎTRES DE MANUTENTIONNAIRES ET								
TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	2,300	2,200	2,300	3,800	1,600			
AUTRES	1,400	1,500	2,300	3,600	2,000			

¹ Ne comprend pas les services ménagers

Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada

TABLEAU 7
IMMIGRATION AU CANADA PAR GROUPES PROFESSIONNELS (PRÉVUES), 1974

GROUPES PROFESSIONNELS				
	1974			
	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE				
Directeurs, Administrateurs	n°	n°	n°	n°
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	1,309	1,772	1,922	1,442
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	1,665	2,164	2,676	2,200
Membres du clergé	285	287	403	315
Enseignants	153	133	126	92
Personnel Médical, Techniciens de la santé	630	680	1,443	536
Professionnels des domaines artistique et littéraire	1,231	1,697	1,929	1,492
Spécialistes des sports et loisirs	348	410	363	341
Personnel Administratif	37	35	38	25
Spécialistes de la vente	3,141	4,208	4,463	3,848
Spécialistes des services	893	1,082	1,122	1,022
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	2,900	2,937	2,498	2,269
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	16	11	13	10
Travailleurs forestiers et bûcherons	60	59	45	79
Mineurs, carriers, foreurs de puits	41	63	88	41
Industries de transformation	778	855	824	618
Usineurs	1,619	2,178	1,971	1,835
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	3,665	4,008	4,157	3,636
Travailleurs du bâtiment	1,999	2,458	2,144	1,875
Exploitation des transports	307	404	329	275
Manutentionnaires	320	286	252	261
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	143	192	163	170
Autres	1,279	1,841	1,906	1,610
TOTAL	23,575	28,635	29,445	24,428
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE				
Épouses	6,390	8,821	9,285	7,974
Enfants	10,572	16,190	18,578	15,668
Fiancées ou fiancés	236	332	439	417
Étudiants (18 ans et plus)	2,842	2,427	2,139	1,289
Autres	1,687	2,382	2,426	2,288
TOTAL	21,727	30,152	32,867	27,636
TOTAL GÉNÉRAL	45,302	58,787	62,312	52,064

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration

TABLEAU 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR GROUPES IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1975¹

(données provisoires et sujettes à révision)

Fin du Mois	Total	Rattachage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
	n°	n°	n°	n°	n°
1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	47,701	16,446	3,716	23,398	4,141
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519
1973	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Janvier	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Février	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
Mars	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Avril	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Mai	24,608	7,605	3,526	12,633	844
Juin	23,649	7,756	3,425	12,240	228
Juillet	21,993	7,322	3,380	11,024	266
Août	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
Septembre	40,162	11,096	3,387	21,287	4,392
Octobre	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
Novembre	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
Décembre	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
Janvier	71,106	25,398	4,516	36,041	5,151
Février	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
Mars	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
Avril	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
Mai	27,977	9,441	3,131	14,564	841
Juin	27,885	9,691	3,083	14,544	567
Juillet	26,147	9,315	3,033	13,208	591
Août	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
Septembre	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
Octobre	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
Novembre	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385
Décembre	67,494	23,690	3,595	33,929	6,280
Janvier	64,037	23,878	3,722	33,642	2,795
Février					

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

TABLEAU 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1975¹
(données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	47,701	7,792	15,490	14,264	6,303	3,852
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1973	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Janvier	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	40,162	8,461	8,116	14,015	6,406	3,164
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,559	22,381	13,280	6,831	3,889
1974	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Janvier	71,106	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
Février	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
Mars	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
Avril	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
Mai	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
Juin	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
Juillet	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
Août	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
Septembre	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
Octobre	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
Novembre	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191
Décembre	67,494	10,795	24,060	19,018	8,292	5,329
1975	64,037	11,432	22,925	17,200	7,338	5,142
Janvier						
Février						

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

TABLEAU 4

NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1973	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
Avril	77,205	17,200	17,003	27,964	12,324	12,294
Mai	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
Juin	119,309	14,290	27,450	42,459	17,664	17,246
Juillet	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
Août	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
Septembre	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
Octobre	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
Novembre	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474
Décembre	73,792	8,918	14,373	29,014	10,056	11,431
1975	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
Février	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824

¹Placements des clients dans des emplois d'une durée de plus d'une semaine dans le secteur du Centre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
Janvier 1974	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
Avril	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
Mai	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
Juin	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
Juillet	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
Août	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
Septembre	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
Octobre	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
Novembre	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802
Décembre	207,355	22,165	43,414	76,725	35,462	29,589
Janvier 1975	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
Février	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631

¹Clients présentés par des Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 2

NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Février	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Avril	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Mai	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Juin	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juillet	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Août	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Septembre	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Octobre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Novembre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Décembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
Janvier	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Février	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Mars	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
Avril	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
Mai	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
Juin	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
Juillet	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
Août	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
Septembre	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
Octobre	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
Novembre	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875
Décembre	84,957	10,654	19,238	29,375	13,041	12,649
Janvier	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
Février	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707

¹Vacances signalées aux Centres de Main-d'œuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine.

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 1

INSCRIPTION DES CLIENTS¹ REÇUES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	3 708,694	335,344	913,832	1 409,368	548,782	501,368
1971	3 373,353	319,859	832,040	1 266,657	499,605	455,192
1972	3 762,168	355,688	983,610	1 377,559	543,719	501,592
1973	3 983,056	420,828	1 111,775	1 433,215	549,186	468,052
1974	4 239,838	487,977	1 157,545	1 510,977	550,930	532,409
1975	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Février	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Mars	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Avril	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Mai	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Juin	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juillet	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Août	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Septembre	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Octobre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Novembre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Décembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
Janvier	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
Février	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Mars	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Avril	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
Mai	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
Juin	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
Juillet	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
Août	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
Septembre	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
Octobre	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
Novembre	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543
Décembre	357,540	44,033	102,619	121,617	44,796	44,475
Janvier	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
Février	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431

¹ Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'œuvre de Canada.

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Appendice statistique

- Tableau 1 — Inscription des clients reçus par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1970-1975
- 2 — Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1970-1975
- 3 — Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1970-1975
- 4 — Nombre de placements par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1970-1975
- 5 — Nombre de stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada, par région, 1972-1975
- 6 — Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972-1975
- 7 — Immigration au Canada par groupes professionnels (prévues), 1974
- 8 — Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1973-1974
- 9 — Données sur la population active, Canada, 1970-1975
- 10 — Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage 1972-1974

De nombreux immigrants éprouvent, au début, un certain "choc culturel" et déclarent avoir eu des problèmes d'adaptation au cours des deux ou trois premières années de résidence au Canada. Pour ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais (ou le français s'ils sont installés au Québec) ou qu'ils ne connaissent aucune des deux langues officielles avant leur arrivée, la langue constitue le principal obstacle. Autres difficultés souvent mentionnées: la recherche d'un emploi ou d'un logement et le sentiment de solitude et d'isolement social dans les grandes villes. Les problèmes d'emploi s'aggravent par suite de la discrimination ethnique et de la non-reconnaissance au Canada des titres professionnels et techniques acquis à l'étranger. À Toronto, ce sont les immigrants non anglophones, peu instruits et qui ont plus de 25 ans à leur arrivée au Canada qui éprouvent les difficultés d'adaptation les plus grandes.

À leur arrivée au Canada, nombre d'immigrants doivent accepter une situation professionnelle inférieure à celle dont ils jouissaient auparavant. Certains réussissent à l'améliorer, mais pas toujours dans la profession qu'ils projetaient d'exercer au Canada. Plus le niveau d'instruction de l'immigrant est élevé, plus il est probable qu'il subira une certaine baisse initiale de statut professionnel, mais aussi plus il a de chances de rétablir sa situation. Au Canada, les salaires et le niveau de vie élevés permettent à de nombreux immigrants de compenser la baisse de leur statut professionnel, par rapport à ce qu'il était dans leur pays d'origine.

L'intégration culturelle, qui s'évalue par l'usage d'une langue officielle et la connaissance des symboles, des institutions et de la vie politique canadienne, dépend du niveau d'instruction et de la durée de résidence. Les mêmes facteurs déterminent également la mesure dans laquelle un immigrant participe aux associations bénévoles ou bénéficie des services récréatifs et culturels, en dehors de son propre quartier. Les immigrants moins instruits comptent davantage sur les divers services sociaux et commerciaux de la localité, offerts dans leur propre langue, et sur la presse et la radio de leur groupe ethnique.

L'esprit d'appartenance au Canada, y compris la résidence permanente et la citoyenneté, dépend aussi de la durée de séjour, mais se manifeste plus chez les immigrants peu instruits que chez les plus instruits. Néanmoins, de nombreux immigrants qui préconisent le

multiculturalisme et souhaitent conserver leur identité ethnique se disent très satisfaits des conditions de vie au Canada et manifestent un profond esprit d'appartenance à notre pays.

Étant donné la grande diversité des modes de vie au Canada, qui correspond aux disparités régionales, urbaines et rurales, aux écarts entre les classes sociales et les milieux culturels, il n'est pas raisonnable de supposer que tous les immigrants s'adapteront de la même manière. Les études effectuées à Toronto révèlent que l'instruction et la durée de résidence, jointes à la volonté de maintenir les différences culturelles et une certaine distance ethnique et sociale, déterminent les principaux modes d'adaptation des immigrants. De nombreux immigrants originaires des régions rurales de l'Europe méridionale ont recréé dans les villes canadiennes des réseaux sociaux comprenant des proches parents et des compatriotes et personnes de leur région d'origine. Bien que leur situation matérielle soit faible selon les normes canadiennes, ils sont satisfaits de la vie au Canada. On peut les classer dans la catégorie des *villagers urbains*. On peut diviser en deux catégories principales les immigrants indépendants ou réfugiés originaires de diverses parties du monde qui ont un niveau d'instruction plus élevé. Il s'agit des immigrants *anglo-conformistes* (ou *franco-conformistes* dans certaines parties du Québec) qui cherchent à s'assimiler à la classe moyenne canadienne aussi rapidement que possible; les autres préfèrent une forme *pluraliste* d'intégration sociale qui conserve certains aspects de la langue et de la culture d'origine. Il y a également le nombre croissant de migrants de passage qui apportent des connaissances techniques de grande valeur à l'économie canadienne, mais qui ne prévoient pas se fixer en permanence au Canada. Enfin, il existe une minorité d'immigrants *déçus* dont l'échec à trouver un emploi stable correspondant à leur compétence, joint à leur isolement social et à leur absence d'intégration culturelle, engendre une profonde insatisfaction et de fortes tensions.

Étant donné les changements rapides que connaît la société canadienne, ainsi que les conditions qui régissent ailleurs dans le monde, il n'est pas possible de conclure que les facteurs qui ont influé sur l'assimilation des immigrants et leur mode d'adaptation à la vie canadienne au cours des dernières années se perpétueront de la même façon à l'avenir. Néanmoins, la présente étude souligne qu'il importe de reconnaître que la taille et la nature du mouvement d'immigration ne pourront faire autrement que d'exercer une profonde influence sur notre société dans les années à venir." p. p. 48-51.

contribué à réduire la contribution de la migration nette à la croissance démographique. Il est probable que de tels échanges de population se poursuivront dans le monde, à moins que les gouvernements n'imposent des restrictions rigoureuses à l'émigration ou à l'immigration. La politique démographique et d'immigration du Canada devra tenir compte à l'avenir de l'explosion démographique dans les pays en voie de développement, de l'épuisement des ressources naturelles non renouvelables, et notamment des ressources énergétiques, ainsi que des répercussions de la croissance industrielle et urbaine en matière de pollution et d'hygiène publique. Le pays continuera d'avoir besoin d'immigrants, ne serait-ce que pour remplacer les Canadiens qui quittent le pays, et des mesures appropriées s'imposeront pour faciliter l'intégration économique et sociale de ceux qui souhaitent s'établir au Canada en permanence. Le présent rapport a étudié certains des facteurs qui ont concouru par le passé à l'adaptation des immigrants au Canada.

LA SITUATION CANADIENNE

Les facteurs qui influent sur l'assimilation des immigrants et leur adaptation peuvent se résumer comme il suit. La politique du gouvernement après la Seconde Guerre mondiale a visé à encourager l'immigration en provenance de pays choisis. Les conditions démographiques et économiques étaient généralement favorables, encore que le nombre d'immigrants effectivement admis chaque année reflète les fluctuations du marché de l'emploi. Une aide limitée, de la part des gouvernements fédéral et provinciaux et de source non gouvernementale a été fournie aux immigrants pour faciliter leur adaptation, notamment des cours de langues. La grande majorité des immigrants a dû se frayer un chemin dans la société canadienne, avec une aide officielle minimale. Les immigrants se sont généralement concentrés dans les grandes agglomérations métropolitaines où les occasions d'emploi étaient les plus nombreuses. La politique de bilinguisme et de multiculturelisme du Canada, implicite pendant longtemps, s'est précisée récemment et a permis à de nombreux groupes d'immigrants et à leurs descendants nés au Canada de maintenir un degré élevé de pluralisme institutionnel et culturel dans ces agglomérations urbaines. Malgré l'attitude généralement tolérante vis-à-vis des membres des minorités ethniques (y compris les minorités noires et asiatiques), des préjugés latents persistent, surtout parmi les groupes de population les plus âgés et les moins instruits. De nombreux immigrants ont du mal à faire reconnaître leurs titres de compétence professionnelle et technique et ce sont les Noirs et les Asiatiques qui seraient le plus victimes de discrimination en matière d'emploi, de logement et dans d'autres secteurs. La situation qu'affrontent les immigrants n'est pas uniforme par tout le pays, bien que des enquêtes effectuées à Calgary et Edmonton tendent à confirmer celle de Toronto au sujet des facteurs qui concourent à l'adaptation des immigrants. La situation qu'affronteront les immigrants

dans le dernier quart du vingtième siècle ne sera pas nécessairement semblable à celle qui régnait au cours des vingt-cinq années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. En particulier, on trouvera sur le marché du travail un nombre croissant de jeunes adultes canadiens bien instruits. On est moins d'accord aujourd'hui sur les avantages d'une croissance économique rapide et de la concentration urbaine. L'arrivée d'un grand nombre d'immigrants noirs et asiatiques pourra être considérée comme une menace par les groupes de population plus âgés et moins instruits et par d'autres immigrants récemment installés, surtout si ces nouveaux arrivants semblent les concurrencer en matière de logement et d'emploi. Cependant, le niveau beaucoup plus faible de préjugés ethniques qu'expriment les jeunes, par comparaison avec leurs aînés, est encourageant.

TRAITS CARACTÉRISTIQUES DES IMMIGRANTS

"Toutes les autres choses étant égales" la nationalité, la race et l'origine ethnique n'ont que peu d'effets directs sur l'adaptation des immigrants à la vie canadienne. Toutefois, en pratique, le pays de naissance tend à coïncider avec d'autres différences, telles que l'instruction, qui concourent davantage à l'adaptation. Ainsi, un grand nombre d'immigrants paraguayés et désignés sont venus de l'Europe méridionale et ont été admis au Canada, bien que leur niveau d'instruction et leur compétence professionnelle étaient bien inférieurs à ceux des immigrants indépendants. Les immigrants provenant de l'Asie et des Caraïbes n'ont commencé à arriver en nombres importants qu'après l'introduction du système de sélection par "points", en 1967, et ils possèdent, en général, un niveau d'instruction supérieur à la moyenne.

Le niveau d'instruction a des effets apparemment contradictoires sur l'adaptation. Un niveau d'instruction élevé a permis une intégration culturelle plus rapide et une plus grande réussite matérielle, malgré certaines difficultés initiales. En même temps, les immigrants bien instruits tendent à être moins satisfaits de la vie au Canada et sont moins portés à s'y établir en permanence. Bien que les immigrants désignés ne soient pas nécessairement motivés par le désir de vivre à proximité de leurs proches parents, ils font partie d'un réseau étroit de parents et d'amis, qui engendre souvent de fortes concentrations ethniques dans certaines agglomérations urbaines. Ces quartiers sont rarement des "ghettos" et semblent généralement faciliter le processus d'intégration sociale des immigrants, bien qu'ils retardent parfois l'intégration culturelle au secteur anglophone ou francophone de la population. Les immigrants qui sont arrivés au Canada à titre de réfugiés ou pour des raisons politiques éprouvent parfois au début des difficultés d'adaptation, mais ils manifestent généralement un profond esprit d'appartenance au Canada tout en jouant un rôle étonnamment actif dans les associations ethniques.

Il est malheureux qu'aucun autre sondage Gallup ne contienne des renseignements aussi détaillés sur l'importance relative de l'immigration en tant que problème politique. Cependant, il n'y a guère de raisons de supposer que l'immigration ait plus d'importance aujourd'hui qu'en 1961, en dépit des récentes explosions d'hostilité à propos de la question des visiteurs. La Chambre de commerce du Canada a récemment fait un sondage pour sa gouverne dans le choix de priorités pour son recrutement auprès des entreprises et des collectivités; elle en a révélé les résultats au début de 1973. Le sondage portait sur les principaux problèmes de l'heure que le Canada doit résoudre à longue échéance, et l'immigration ne figurait même pas parmi les vingt-deux sujets mentionnés.

L'attitude des gens au sujet de la politique canadienne de l'immigration semble fluctuer beaucoup. Dans les sondages Gallup effectués en janvier 1957, octobre 1960 et octobre 1966, on a posé la question suivante: "La politique d'immigration du Canada vous convient-elle ou non?" Les réponses sont illustrées au tableau. Il se peut que des facteurs d'ordre économique expliquent les fluctuations de l'opinion, lors de ces trois sondages, car, si le chômage était faible en 1957 et en 1966, il sévissait en 1960. La forte proportion des indécis en 1957 et surtout en 1966 indique une certaine indifférence à l'égard de la politique d'immigration. Il se peut que l'importance de celle-ci grandisse pendant les périodes de fort chômage. Toutefois, selon un sondage déjà cité de mai 1961, où l'on demandait aux répondants de classer les problèmes, y compris l'immigration, il semble même en période de fort chômage, comme l'a été l'hiver de 1960-1961, l'immigration n'ait pas d'importance par rapport aux autres problèmes." p. p. 47-48.

LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU CANADA VOUS CONVIENT ELLE OU NON (en pourcentage)

	1966	1960	1957
D'accord	42	32	42
Pas d'accord	36	56	36
Avec réserves	6	3	6
Indécis	16	9	16
Total	100	100	100
(non comprise)	27		100

Richmond, Anthony H. *Certain aspects de l'intégration et de l'adaptation des immigrants*. Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada. Information Canada, Ottawa 1974. 53 pages. \$1.50. n° de Catalogue MP23-37-1974-5-3F.

"Compte tenu du fait qu'environ un immigrant sur trois arrive au Canada depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale n'y réside plus, nous avons 'absorbé' un peu moins d'un million et demi de personnes, par le truchement de l'immigration, au cours de cette période. Dans le même temps, un nombre inconnu de Canadiens ont émigré ou sont allés vivre à l'étranger pendant un nombre variable d'années. Cette émigration a encore

permettant d'accéder à de plus vastes marchés. Par définition, les biens et services qui ne font pas l'objet d'échanges exigent un marché local (ou national); le transport, les communications et le commerce de détail, par exemple, peuvent bénéficier d'une population plus considérable et de niveaux accrus de revenu. C'est ainsi que les grands centres urbains ont rendu possibles des économies d'échelle dans le commerce de détail; et les coûts moyens de réseaux de transport et de communications sont abaissés lorsqu'ils sont répartis dans une plus grande population. Mais ici encore, d'autres travaux de recherche s'imposent pour établir l'importance quantitative de ces économies. En même temps, ces travaux devraient permettre de faire une évaluation de l'importance de ces facteurs au cours des années à venir.

Les incidences économiques de l'immigration restent dont mal définies, et d'autres travaux s'imposent pour pouvoir approfondir la question et recueillir les données qui pourraient servir de base à des politiques en matière d'immigration. Il faut aussi se rappeler que l'immigration comporte des dimensions et des effets non économiques et, par conséquent, tenir compte de ces autres facteurs dans l'élaboration de nouvelles politiques." p. p. 95-96.

Tienhaara, Nancy. *Vues des Canadiens sur l'immigration et les Objectifs Démographiques: Analyses des Sondages Gallup d'après-Guerre*. Étude sur l'immigration et les Objectifs Démographiques du Canada. Information Canada, Ottawa 1974. 105 pages. \$1.50. n° de Catalogue MP23-37-1974-5F.

"Pendant la majeure partie de l'après-guerre, la plupart des Canadiens n'ont jamais considéré l'immigration en soi comme un problème important. Cette attitude a peut-être engendré une certaine indifférence à l'égard de l'immigration, indifférence qui expliquerait l'attitude ambivalente des Canadiens au sujet de la politique fédérale d'immigration, du moins dans les années où ont été faits certains sondages.

Tout d'abord, rien n'indique que l'immigration en soi ait jamais fait l'objet de débats importants pendant l'après-guerre. En mai 1961, moins de deux ans après que près des deux tiers des Canadiens eurent déclaré que le Canada n'avait pas besoin d'immigrants, on leur a demandé dans les sondages Gallup d'enumerer par ordre d'importance douze problèmes, y compris l'immigration. Celle-ci occupait le premier rang aux yeux de 1 p. 100 seulement des répondants, soit une fraction plus faible que pour tout autre problème, y compris l'aide du gouvernement à l'instruction universitaire, le commerce avec les pays de l'Atlantique Nord et d'autres qui étaient tout aussi éloignés des préoccupations de la plupart des Canadiens. A l'autre extrémité de l'échelle, 23 p. 100 ont inscrit l'immigration comme le moins important des problèmes, soit une fraction dépassant de beaucoup celle en vertu de laquelle tout autre problème en dernière place. Dans l'ensemble, le quart seulement des répondants ont placé l'immigration parmi les six problèmes les plus importants; un autre quart l'inscrivait de la septième à la neuvième place et la moitié la reléguait aux trois dernières positions.

(b) *Français*. Ce groupe perd sur tous les plans. Une émigration nette réduira ses effectifs de 150,000 à 200,000 individus; et la mobilité linguistique lui vaudra aussi un déficit d'environ 600,000 individus. En fait, ce nombre est le solde de quelques gains que le français fera aux dépens des autres groupes (environ 200,000) et de la perte de 800,000 francophones d'origine qui s'angliciseront.

(c) *Autres langues*. Elles bénéficient d'une importante immigration nette (environ 2,000,000) mais cette immigration sera compensée par la forte mobilité linguistique de leurs membres. Malgré de légers gains aux dépens des autres groupes, leur perte nette sera d'environ 2,000,000.

Les effectifs de ces trois groupes linguistiques vont probablement croître d'ici l'an 2000. En effet, l'accroissement naturel compensera les déficits que feront les francophones à cause des migrations et de l'anglicisation. Mais l'importance relative de ces deux groupes va diminuer, comme on l'a déjà vu. Pourrait-on modifier ces tendances, si on le désirait? Peut-être peut-on les motiver quelque peu; a priori, il paraît assez difficile de les neutraliser complètement." p.p. 39-40.

Parai, Louis. *L'Incidence Économique de L'Immigration*. Étude sur L'Immigration et les Objectifs Démographiques au Canada. Information Canada, Ottawa 1974. 128 pages. \$2.50. n.º de Catalogue MP23-37-1974-2F.

"L'objet principal de la présente étude était d'analyser les incidences économiques de l'immigration internationale au Canada dans l'après-guerre. Pour fournir le cadre analytique nécessaire, nous avons passé en revue les travaux de recherche théorique et empirique sur les aspects économiques de l'immigration et en avons résumé les principaux résultats. Nous avons constaté que les incidences économiques de l'immigration sont nombreuses et souvent complexes. Un certain nombre d'effets se produisent peu après l'arrivée des immigrants, tandis que d'autres mettent beaucoup de temps à se manifester; de même, l'immigration influe directement sur certains aspects de l'économie, et indirectement sur d'autres par une succession de relations. Par conséquent, il ne devrait pas être étonnant qu'il soit souvent difficile d'indiquer précisément quelles sont les diverses incidences de l'immigration, et encore plus difficile de les mesurer. Notre analyse a tenté surtout de déterminer l'effet probable de l'immigration sur l'offre et la demande globales ainsi que les ramifications de ces changements dans l'offre et la demande globales. Il semble que, dans bien des cas, les incidences de l'immigration ont été faibles, et qu'elles auraient pu souvent se produire (ou être contrebalancées) par l'application d'autres mesures. Il semble que les effets principaux soient de fournir une main-d'œuvre plus vaste et plus adaptable et d'accroître l'expansion économique et le revenu par habitant.

On a tôt fait d'observer la taille accrue de la population active et les diverses caractéristiques des travailleurs immigrants. Ces travailleurs constituent souvent une proportion assez forte de l'effectif de certaines professions et industries; on les retrouve fréquemment dans les secteurs de l'économie en pleine expansion, ce qui indique qu'ils ont contribué à satisfaire aux besoins en main-d'œuvre et souvent à réduire les pénuries de main-d'œuvre. Les travailleurs immigrants peuvent fournir rapidement la main-d'œuvre qualifiée et expérimentée nécessaire; parallèlement, les politiques intérieures de main-d'œuvre et les programmes d'instruction et de formation peuvent, il va sans dire, accroître la réserve de main-d'œuvre et contribuer ainsi à une plus grande adaptabilité des actifs.

L'immigration peut augmenter le marché intérieur et contribuer ainsi à l'expansion économique en permettant des économies d'échelle; de même, les immigrants peuvent ajouter aux connaissances technologiques, mettre à contribution des talents d'entrepreneur et donner lieu à des investissements accrus en capital. Il n'existe cependant aucun consensus quant à l'existence d'économies d'échelle à un degré appréciable dans l'économie canadienne; l'accroissement des marchés est un objectif qui peut s'atteindre en cultivant le commerce international; et les façons dont l'immigration peut augmenter les connaissances et améliorer d'autres facteurs de production ne sont pas très claires. En outre, les immigrants sont portés à se concentrer dans certaines régions et certains centres urbains, où ils créent d'importants besoins en capital social tout en ajoutant aux problèmes de congestion et de pollution; ce sont là des coûts qui, dans une certaine mesure, viennent neutraliser les gains provenant de l'accroissement de l'expansion économique et des revenus mesurés.

Nous ne possédons pas suffisamment de données pour mesurer avec précision les incidences économiques nettes de l'immigration au Canada dans l'après-guerre. Nous ne pouvons, non plus, déterminer précisément l'influence de toute immigration future. Il est vrai que des modèles agrégatifs peuvent fournir certaines estimations des incidences probables — et comme on l'a vu, les résultats disponibles indiquent que ces incidences ont été relativement faibles — mais ces résultats dépendent de la conception du modèle utilisé. L'importance des économies d'échelle — et de l'apport de la population intérieure à ces économies — doit être déterminée. On soutient souvent que des économies d'échelle existent effectivement et qu'elles jouent un rôle important, mais cela n'a pas été confirmé de façon concluante par des études empiriques. En outre, le commerce international constitue un moyen de réaliser des économies d'échelle; dans les secteurs agricole et minier, des marchés internationaux ont permis de réaliser une production de grande échelle au Canada. Le secteur manufacturier a le marché intérieur peut restreindre le degré de spécialisation et, partant, l'importance des établissements industriels; néanmoins, même dans de telles circonstances, le libre-échange offre une option

Études spéciales sur l'immigration et les objectifs démographiques

Le groupe chargé de l'Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada a commandé un certain nombre d'études spéciales destinées à lui aider dans ses travaux, soit à des consultants de l'extérieur, soit à des fonctionnaires du gouvernement fédéral ayant des compétences particulières. Huit de ces études ont été imprimées et sont disponibles à l'information Canada. Les rapports suivants fournissent des résumés ou des extraits de quatre de ces études reproduits intégralement.

Henripin, Jacques, *L'immigration et le déséquilibre linguistique* étude sur l'immigration et les objectifs démographiques au Canada. Information Canada.

Ottawa 1974, n° de Catalogue MP23-37, 1974-5-11F, Prix \$1 25.

"L'étude que nous avons faite est basée sur des données relativement sûres; celles des recensements du Canada, de l'état civil et des statistiques de l'immigration. Les recensements du Canada sont d'une grande richesse et il faut savoir gré à Statistique Canada de collecter et publier des informations aussi abondantes et d'une aussi bonne qualité. Cependant, l'analyse de ces données a permis de déceler une anomalie probable, mais qu'il y aurait lieu de vérifier: il semble que beaucoup de Canadiens d'origines diverses ont déclaré être d'origine ethnique britannique, au recensement de 1971, alors qu'ils ne l'étaient pas. Quant aux deux autres sources de données, les statistiques de l'état civil et de l'immigration, elles sont beaucoup moins riches et nous ont obligé à faire beaucoup d'estimations. Enfin, nous ne savons rien sur les caractéristiques ethniques ou linguistiques des émigrants.

Malgré ces insuffisances, nous avons pu établir un certain nombre de faits importants en ce qui concerne l'évolution des groupes linguistiques au Canada et le rôle que joue l'immigration. Rappelons les principaux:

1. La langue anglaise prend de plus en plus d'importance, au Canada, depuis 1941. Cela est dû principalement à la préférence marquée que manifestent les immigrants pour cette langue. Outre que 30 p. 100 d'entre eux possèdent déjà cette langue en arrivant au pays, environ 95 p. 100 de ceux qui ne sont ni britanniques ni français d'origine, adoptent cette langue comme langue d'usage pour eux-mêmes et leurs descendants l'adoptent comme langue maternelle. Pour l'année 2001, on peut s'attendre que 66 p. 100 de la population canadienne soient de langue maternelle anglaise et que 6 à 8 p. 100 de plus l'utilisent couramment à la maison.
2. Le français est en perte de vitesse depuis 1950. La fraction des francophones s'est maintenue à 30 p. 100 depuis la Confédération jusqu'à cette date, grâce à leur fécondité exceptionnelle, qui a compensé la contribution des immigrants à l'anglais. Mais cette fécondité est maintenant chose du passé. D'autre part, à l'extérieur de la

- province de Québec, les francophones s'assimilent progressivement à la langue anglaise. Il en résulte que leurs effectifs absolus vont se réduire dans presque toutes les provinces (l'Ontario fait exception) et que leur importance relative va décliner partout. En l'an 2000, 92 à 95 p. 100 des francophones seront concentrés dans la province de Québec.
 3. Les langues autres que l'anglais et le français vont perdre de l'importance et l'on peut prévoir que, vers l'an 2000, seulement 8 à 12 p. 100 de la population canadienne aura comme langue maternelle une autre langue que l'anglais ou le français.
 4. Dans la province de Québec, l'importance relative des francophones va probablement diminuer d'ici l'an 2000; mais ils conserveront une forte majorité. Nous avons estimé qu'elle pourrait diminuer de 81 p. 100, en 1971, à 78 p. 100, en 2001. Il serait étonnant qu'elle tombe au-dessous de 75 p. 100 d'ici trente ans. Cette baisse est due à une immigration qui favorise le groupe de langue anglaise et à l'émigration d'un fort contingent de francophones hors du Québec. En contre-partie, le groupe de langue anglaise verra son importance relative augmenter.
 5. Dans la région métropolitaine de Montréal, la majorité francophone est restée stable à 66 p. 100 entre 1961 et 1971. Mais on peut prévoir une diminution de l'importance relative de ce groupe linguistique au profit de l'anglais, d'ici l'an 2000, à moins qu'une fraction beaucoup plus importante des immigrants n'adoptent le français. Si les tendances passées persistent, la fraction des personnes de langue maternelle française pourrait s'abaisser à 59 p. 100 et peut-être à un niveau plus bas.
- Il ne nous appartient pas de proposer des politiques en vue de modifier ces tendances. Cependant, on peut donner des ordres de grandeur de l'effet des principaux phénomènes en cause. Cela permettra éventuellement aux hommes politiques de se faire une idée de la dimension de l'objet de leurs interventions. Deux phénomènes importants vont modifier, entre 1971 et 2001, l'importance relative des groupes linguistiques: les mouvements migratoires des divers groupes ethniques et la mobilité linguistique, par laquelle des échanges se produisent d'une langue d'origine à une nouvelle langue d'adoption. Voici, à ce sujet, quelques approximations très grossières pour chacun des trois groupes linguistiques:
- (a) *Anglais*. Ce groupe linguistique bénéficiera d'un apport migratoire de 600,000 à 700,000 individus. Mais les échanges linguistiques vont lui fournir un supplément net bien plus important: environ 2,600,000. Il perdra environ 150,000 individus, mais en gagnera 2,800,000. Le tiers viendra du groupe d'origine française et les deux tiers viendront des "autres" groupes ethniques.

Un pourcentage élevé d'immigrants de l'échantillon, soit plus de 90 p. 100 à chaque enquête, ont déclaré qu'ils se sentaient très bien acceptés ou généralement acceptés par la collectivité. La situation d'emploi ou de chômage jouait là encore une influence prépondérante sur leur perception.

On estime d'ordinaire que certains types de comportement contribuent à maintenir l'identité culturelle des immigrants, par exemple les mariages au sein d'un même groupe ethnique, l'utilisation de la langue maternelle chez soi, et la participation à des organismes bénévoles de son propre groupe ethnique. L'enquête longitudinale a donné des résultats intéressants sur ces questions. On a constaté au cours des ans, surtout chez les jeunes, les immigrants indépendants et ceux des pays anglophones, une tendance croissante à chercher un conjoint à l'extérieur de la communauté ethnique d'origine. Le nombre d'immigrants utilisant à la maison leur langue maternelle, celle-ci n'étant ni le français ni l'anglais, avait diminué de 6 p. 100 au bout de deux ans, mais le nombre de ceux ayant augmenté de 10 p. 100. À la fin de ces deux langues avant une connaissance de l'une de ces deux langues année, 31 p. 100 des immigrants de l'échantillon participaient à des organismes bénévoles formés majoritairement de Canadiens dans près des deux tiers des cas. Après trois années de résidence au Canada, 55 p. 100 des immigrants ont signalé qu'ils se sentaient chez eux au Canada; seulement 14 p. 100 des immigrants se déclaraient plus attachés à leur pays d'origine et 31 p. 100 étaient indécis.

Les immigrants semblaient éprouver plus de satisfaction en ce qui concerne les services sociaux et culturels canadiens qu'à l'égard des conditions économiques. Au chapitre de l'emploi et du coût de la vie, un peu plus de 60 p. 100 se sentaient satisfaits ou très satisfaits. Quant aux services de santé, au système d'éducation et aux loisirs, le degré de satisfaction dépassait 80 p. 100. Comme on s'y attendait, ce sont les chômeurs et ceux qui exerçaient un emploi autre que celui qu'ils envisageaient qui ont montré le plus d'insatisfaction.

MOTIVATION

Enfin, il existe d'autres facteurs importants pour évaluer l'adaptation au Canada. Ces facteurs peuvent se regrouper sous le terme "motivation".

La motivation à l'émigration au Canada est surtout de nature économique ou sociale, mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte. La plupart des immigrants de l'échantillon de 1969 ont déclaré qu'ils avaient émigré au Canada pour améliorer leur situation économique, mais d'autres facteurs, comme le goût du voyage ou de l'aventure en a motivé une importante minorité. On est surpris de constater que le désir de se rapprocher de parents n'a motivé qu'une minorité d'immigrants désignés, malgré le rôle considérable que les parents ont joué pour faciliter leur admission au Canada.

Près de 90 p. 100 des immigrants de l'échantillon de 1969 ont obtenu des renseignements sur le Canada avant d'émigrer. Quatre-vingt-trois pour cent des immigrants indépendants et 89 p. 100 des immigrants désignés ont trouvé que les renseignements reçus étaient exacts. Les principales sources d'information étaient des amis et des parents au Canada et les représentants de l'immigration canadienne à l'étranger. Ces constatations contredisent l'opinion parfois émise que les bureaux d'immigration à l'étranger donnent une trop belle image des conditions au Canada.

Le nombre d'immigrants qui ne sont pas restés au Canada et les intentions de s'établir ici de façon permanente, telles qu'indiquées par ceux qui sont encore au pays, constituent une mesure de l'adaptation des immigrants. C'est aussi le reflet de l'idée que se faisaient les immigrants avant d'arriver au Canada. L'enquête montre que trois ans après leur arrivée, seulement 7 p. 100 des répondants exprimaient l'intention formelle de quitter le Canada, alors qu'initialement 24 p. 100 ne voulaient y rester qu'un certain temps. Nous constatons aussi qu'au moins 16 p. 100 des immigrants de l'échantillon initial avaient quitté le Canada au cours de la période de trois ans; ce groupe comprenait environ 60 p. 100 de personnes qui, initialement, n'avaient pas l'intention de s'installer au Canada de façon permanente.

Le logement a posé plusieurs problèmes aux immigrants durant la période à l'étude. Au cours des mois suivant leur arrivée, les ménages, quelle qu'en fût la taille, ont dû consacrer de fortes sommes à leur logement et à leur installation. À ces dépenses élevées correspondaient de faibles revenus initiaux et les conditions du marché du logement au Canada étaient difficiles. Les immigrants ont eu de la difficulté à trouver un logement convenable, bien que ce problème ait perdu de son importance d'année en année.

Pour trouver un logement plus convenable et plus stable, les immigrants ont souvent déménagé. Les déménagements ont généralement eu lieu dans la ville ou le village où les immigrants s'étaient établis initialement; les trois importantes régions urbaines, c'est-à-dire Montréal, Vancouver et surtout Toronto ont eu plus de capacité à conserver les immigrants. Seulement 15 p. 100 des immigrants ont indiqué qu'ils n'avaient pas déménagé durant les trois ans, tandis qu'en moyenne tous les immigrants on déménagé deux fois. De toute évidence, les immigrants qui arrivent dans un nouveau pays sont dans une situation très favorable à la mobilité.

Durant leurs trois premières années au Canada, près de 50 p. 100 de tous les immigrants ont suivi, à temps partiel ou à court terme, des cours d'éducation ou de formation. Ce sont les cours de formation professionnelle ou de préparation à l'emploi qui étaient les plus populaires et environ 20 p. 100 des immigrants ont suivi des cours structurés de langue. C'est en partie grâce à ces cours que le nombre d'immigrants sans connaissance d'usage de l'anglais ou du français a diminué considérablement. Chez ceux qui suivirent des cours de langue durant cette période, le nombre de personnes ayant une connaissance d'usage du français doubla presque et le nombre de celles qui avaient une connaissance d'usage de l'anglais augmenta d'environ 50 p. 100.

Tout bien considéré, les immigrants de 1969 ont semble s'adapter assez rapidement, du point de vue économique. On constate qu'à la fin de la troisième année au Canada, les différences sur le plan économique entre les immigrants et le groupe-témoin canadien étaient peu prononcées. Plusieurs facteurs, comme l'âge et l'instruction par exemple, ont influé quelque peu sur la rapidité de l'intégration économique.

ADAPTATION SOCIALE

Après une année au Canada, un cinquième des immigrants de l'échantillon considéraient leur situation sociale générale plus mauvaise que celle qu'ils connaissaient dans leur pays d'origine, la moitié d'entre eux ne voyaient pas de différences, tandis que pour les trois dixièmes des immigrants, il y avait eu amélioration. Ceux qui étaient en chômage ou qui ne travaillaient pas dans la profession envisagée ont répondu beaucoup plus négativement que ceux qui exerçaient la profession initialement désirée.

différences sont intéressantes. Au cours des six premiers mois, il y avait deux fois et demie plus de chômage chez les immigrants désignés que chez les immigrants indépendants. Un an après leur arrivée le chômage des immigrants désignés était tombé de plus de 16 p. 100 à moins de 10 p. 100. Au cours des deux années suivantes, les immigrants désignés ont continué à progresser considérablement, de sorte que leur taux de chômage au cours de la troisième année était, pour la première fois, sensiblement le même que celui des immigrants indépendants. Les immigrants désignés semblaient avoir beaucoup plus de difficulté à s'intégrer à la population active que les immigrants indépendants, bien que leurs problèmes aient de toute évidence diminué avec le temps.

Dans l'échantillon de 1969, 91 immigrants se sont établis à leur compte, c'est-à-dire que leurs gains provenaient d'entreprises ou de services professionnels dont ils étaient propriétaires et qu'ils dirigeaient. En règle générale, les personnes s'établissant à leur propre compte ne représentent que 5 p. 100 des immigrants; cependant, ce groupe est important car il est source de nouveaux emplois. En fait, à la fin de leur troisième année au Canada, le total d'emplois créés grâce aux immigrants établis à leur compte, dans l'échantillon, atteignait 606, bien que la taille de la majorité des entreprises était relativement faible et que seulement six d'entre elles employaient 11 personnes ou davantage. Les revenus des ces immigrants à leur propre compte étaient environ deux fois supérieurs à ceux de l'ensemble de l'échantillon.

La variation des revenus des immigrants a semble généralement aller de pair avec leur réussite professionnelle. La hausse du revenu des immigrants établis a été spectaculaire jusqu'à la fin de leur deuxième année, passant d'un revenu annuel initial de \$5,766 à \$9,096. L'accroissement jusqu'à \$10,040, durant la troisième année, a été encore suffisant pour compenser et même dépasser l'inflation; cependant, ces immigrants ont perdu un peu de terrain comparativement au groupe-témoin canadien qui connaissait un rythme d'accroissement un peu plus rapide et qui, d'un revenu moyen de \$10,263 en 1971 passait à \$12,115 en 1972. On remarque que les gains mensuels des immigrants dont la profession envisagée était en demande au Canada dépassait de \$18 les gains des immigrants exerçant des professions où l'offre dépassait la demande, et les gains de ceux qui avaient un emploi réservé les dépassaient de \$408.

À ces variations de revenu correspondent des fluctuations du taux de pauvreté chez les immigrants échantillonnés. Le pourcentage d'immigrants dont le revenu était inférieur au seuil de pauvreté (tel qu'il est défini au chapitre 5) a décliné rapidement de 22 p. 100 durant les six premiers mois de résidence, il est tombé à 4 p. 100 durant la troisième année⁽¹⁾, époque où le chômage était devenue un facteur de plus en plus important pour expliquer la situation de pauvreté.

(1) Des chiffres de "seuils de pauvreté" pour les individus et les ménages ont été établis par Statistique Canada (J. R. Podoluk, *Le revenu des Canadiens*, Statistique Canada, 1968) à partir de l'étude menée en 1960 par le BPS sur les dépenses des ménages. Ces seuils de pauvreté ont été révisés chaque année de l'étude d'après l'indice des prix à la consommation. En 1972, ils s'échelonnaient entre \$2,110 pour un célibataire et \$5,622 pour une famille de cinq personnes ou plus.

ADAPTATION ÉCONOMIQUE

Les facteurs économiques ont joué un rôle considérable dans la réussite ou l'échec de l'adaptation des immigrants à la vie au Canada. Parmi ces facteurs, l'expérience de l'immigrant sur le marché du travail a été déterminante.

La moitié des 161,531 immigrants arrivés au Canada en 1969 se destinaient à la vie active. Les immigrants indépendants et les immigrants désignés représentaient 65 p. 100 et 26 p. 100 respectivement de ces nouveaux venus dans la population active en 1969. Les immigrants indépendants sont ceux qui ont été acceptés en fonction de neuf critères de sélection et ils devaient obtenir 50 points sur 100 pour être admis au Canada. Les parents désignés de résidents canadiens étaient admis en fonction de cinq critères de sélection, de leur degré de parenté avec les personnes qui les désignaient au Canada et du statut de ces personnes quant à la citoyenneté. Au cours d'une année normale d'immigration, près de 60 p. 100 de tous les immigrants entrant dans la population active font partie des indépendants et environ 30 p. 100 d'entre eux font partie des désignés. Durant les périodes de ralentissement économique au Canada, la proportion de parents désignés augmente habituellement. Une description complète des catégories et des critères de sélection est présentée dans un autre rapport de l'Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada intitulé *Le programme d'immigration*.

L'enquête révèle que seulement le quart de tous les immigrants devant entrer dans le marché du travail avaient des emplois réservés. Cependant, au bout d'une semaine et demi, 50 p. 100 avaient déjà commencé à travailler. L'autre 50 p. 100 a dû attendre assez longtemps pour trouver un emploi; en conséquence, pour tous les immigrants, la période moyenne entre l'arrivée et le début du premier emploi était de quatre semaines.

Par profession, les nouveaux travailleurs étaient surtout composés d'administrateurs, de membres de professions libérales ou techniques, puis d'hommes de métier, de travailleurs de bureau et des ventes. Cette ventilation professionnelle est demeurée essentiellement la même pour les deux années suivantes.

Les immigrants ont pu, dans une large mesure, réaliser les aspirations professionnelles qu'ils avaient avant d'immigrer. La faiblesse de la demande de main-d'oeuvre dans certaines professions au Canada est un des principaux facteurs ayant empêché les immigrants d'exercer la profession envisagée. D'autres obstacles ont été mentionnés, notamment le manque d'expérience professionnelle au Canada; la non-reconnaissance de leurs qualifications et les difficultés linguistiques (bien que ce problème ait disparu dans la plupart des cas après trois ans de vie au Canada). Beaucoup d'entre eux ont tout simplement changé d'avis et ont décidé d'exercer une autre profession.

Durant la période de référence, l'échantillon a manifesté une grande stabilité d'emploi. Une proportion importante des immigrants, soit environ 47 p. 100, n'ont pas changé d'emploi durant les trois premières années et un autre 25 p. 100 n'a changé d'emploi qu'une seule fois. Il semble donc que la majorité des immigrants ont trouvé des emplois convenables peu après leur arrivée.

Les données sur les femmes des immigrants de l'échantillon montrent que la majorité d'entre elles n'ont pas exercé d'emploi au début et n'étaient toujours pas employées à la fin de la troisième année. Néanmoins, la proportion des femmes d'immigrants qui travaillaient était plus élevée que celle des Canadiennes en général. En outre, sur la période de trois ans, on constate chez les immigrantes une tendance croissante à se joindre à la population active, surtout en Ontario et au Québec. Dans les quatre cinquièmes des cas, les époux de ces travailleuses gagnaient moins de \$10,000, trois ans après leur arrivée.

Certains immigrants de 1969 ont dû faire face au chômage durant les trois premières années et surtout durant les six premiers mois. Il connaissaient mal le marché du travail canadien et se heurtaient à d'autres obstacles comme les difficultés linguistiques, sans compter que le Canada connaissait alors un taux de chômage élevé, de sorte qu'ils parvenaient difficilement à se trouver de l'emploi. Durant cette période, ce sont surtout les immigrants désignés et les immigrants dont la profession n'était pas en demande qui ont souffert du chômage.

Le taux de chômage des immigrants de sexe masculin de l'échantillon a baissé fortement durant les deux premières années, puis graduellement ensuite; au total, le 10,1 p. 100 six mois après l'arrivée, ce taux est tombé à 4,8 p. 100 à la fin de la troisième année (1972), soit à un niveau supérieur à celui du groupe-témoin canadien (3,7 p. 100), mais inférieur au taux moyen (6,8 p. 100) de chômage de la population active canadienne de sexe masculin. Parallèlement, la durée du chômage a diminué jusqu'à la fin de la troisième année après leur arrivée, et l'échantillon des immigrants en général était tout proche du groupe-témoin à cet égard avec 2,8 semaines de chômage en moyenne. Tout compte fait, comme le chômage moyen au Canada est demeuré élevé durant cette période, on peut conclure que les immigrants ont très bien réussi à se trouver de l'emploi au Canada.

La demande dans leur profession a été décisive pour l'adaptation économique des immigrants. Les immigrants dont la profession n'était pas en demande sur le marché du travail canadien connaissaient un taux moyen de chômage de 10 p. 100 durant les trois premières années au Canada, soit un taux de 50 p. 100 supérieur au taux de chômage de ceux dont les compétences étaient recherchées et le triple du taux de chômage de ceux qui, en outre, avaient trouvé un emploi au Canada avant d'émigrer.

Le chômage des immigrants désignés revêt des aspects différents de celui des immigrants indépendants et ces

Trois ans de vie au Canada: Premier rapport de l'étude longitudinale sur l'adaptation économique et sociale des immigrants

L'étude complète portera sur trois groupes d'immigrants qui sont arrivés en 1969, en 1970 ou en 1971. La collecte des données se poursuivra donc jusqu'à la fin de 1974.

Le présent rapport, *Trois ans de vie au Canada*, décrit les résultats relatifs au premier des trois groupes d'immigrants, c'est-à-dire celui de 1969. Des données analogues seront présentées ultérieurement sur l'adaptation des immigrants de 1970 et de 1971.

Le ministère a donc entrepris un vaste programme de recherche sur de nombreuses particularités de l'adaptation des immigrants qui se répercutent sur la politique d'immigration. Les études actuelles et futures porteront, par exemple, sur l'adaptation des immigrants dans certaines régions métropolitaines, leur mobilité géographique, l'importance de la connaissance des langues officielles, ainsi que l'incidence de l'instruction et de la culture sur l'adaptation.

Certaines études, fondées sur l'enquête longitudinale, ont déjà permis d'améliorer les services canadiens d'accueil des immigrants. Les premiers résultats de l'enquête, par exemple, ont établi que les immigrants désignés avaient spécialement besoin de services supplémentaires de conseil professionnel dispensés par les Centres de Main-d'œuvre du Canada ainsi que des cours de langue plus nombreux. Par la suite, il est apparu qu'une demande, même minime, pour les compétences de l'immigrant était une condition essentielle à l'adaptation rapide et à l'installation réussie de l'immigrant. Ces études ont stimulé nos systèmes de sélection et d'installation tout en favorisant leur amélioration. L'enquête sera donc précieuse pour savoir comment attirer les futurs immigrants au Canada, les bien choisir et les aider à s'établir.

RÉSUMÉ

On peut tirer des premiers résultats de l'enquête longitudinale une assez bonne image de l'évolution d'un groupe d'immigrants, ceux de 1969, durant leurs trois premières années au Canada. Cette évolution peut être analysée sous différents angles: l'adaptation économique, l'adaptation sociale, et le motifs de l'immigration.

Avant de résumer les résultats de l'enquête, il convient de souligner une caractéristique importante de l'enquête elle-même. Bien que l'échantillon initial ait compris environ 5,000 immigrants, la plupart des résultats de l'enquête sont fondés sur les réponses des 2,037 immigrants qui ont répondu régulièrement, c'est-à-dire ceux qui ont retourné les quatre questionnaires, durant les trois années posées, le rapport ne reflète pas l'opinion et l'expérience de ceux qui n'ont pas répondu à un ou plusieurs questionnaires, de ceux qui ont quitté le Canada durant la période d'enquête, ou de ceux qui ont déménagé à l'intérieur du Canada et qu'on n'a pu retracer par courrier.

Voici une reproduction de l'introduction et du sommaire de cette étude qui constitue une des quatre parties du rapport que le groupe chargé de l'Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration a publié en 1974. Le texte intégral est disponible à l'information Canada (\$3, n° de catalogue: MP 23-37-1974-4).

INTRODUCTION

Le Canada est au tout premier rang des nations dont le développement économique, social et culturel a été façonné par l'immigration. Dans les seules années de l'après-guerre, plus de 3,8 millions d'immigrants sont arrivés dans notre pays.

Cependant, ce n'est que dans les dernières années que l'"adaptation" des nouveaux arrivants a commencé à faire l'objet d'études, afin de déterminer entre autres: le temps mis à trouver un premier emploi, si l'emploi correspond à la profession souhaitée, les difficultés à faire reconnaître leurs qualifications, leur niveau de revenu, jusqu'à quel point ils sont acceptés par la collectivité et dans quelle mesure ils sont satisfaits des divers aspects de la vie canadienne. Sur tous ces points de nombreuses hypothèses ont été vérifiées. Il en est résulté une image parfois stéréotypée des immigrants ainsi qu'une mauvaise connaissance de la nature réelle et de la rapidité de leur adaptation à la vie canadienne.

La nécessité d'une meilleure et plus ample information sur la question a conduit le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration à entreprendre une étude systématique de l'adaptation économique et sociale de groupes d'immigrants arrivés au Canada entre 1969 et 1971. Ces immigrants ont eu à répondre à des questionnaires portant sur les motifs de leur immigration, et périodiquement au cours de leurs trois premières années, sur les facteurs influençant leur adaptation. L'enquête a trois importantes caractéristiques:

1. Elle se fonde sur un échantillon représentatif de tous les immigrants actifs. Les études antérieures sur l'adaptation des immigrants se limitaient à certains groupes, souvent dans une région donnée.

2. L'enquête est "longitudinale", autrement dit, elle suit le même groupe de personnes durant trois années complètes à partir de leur date d'arrivée. Elle permet donc de se faire une idée d'ensemble sur l'adaptation, dans un processus ininterrompu.

3. Les questionnaires ont été envoyés en même temps à un groupe de résidents canadiens possédant des caractéristiques semblables à celles des immigrants. Il est donc possible de faire des comparaisons entre les immigrants et les Canadiens sur des questions telles que l'emploi, le chômage, les revenus et le logement.

APPENDICE – TABLEAU 1

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES AU CANADA, 1970-1974

	1970	1971	1972	1973	1974
Canada					
Emploi (en milliers)	7,879	8,079	8,329	8,759	9,137
Taux d'augmentation* (%)	1,3	2,5	3,1	5,2	4,3
Population active (en milliers)	8,374	8,631	8,891	9,279	9,662
Taux d'augmentation* (%)	2,6	3,1	3,0	4,4	4,1
Chômage (en milliers)	495	552	562	520	525
Taux de chômage (%)	5,9	6,4	6,3	5,6	5,4
Taux d'activité (%)	55,8	56,1	56,5	57,5	58,3
Jeunes de 14 à 24 ans					
Emploi (en milliers)	1,924	1,992	2,095	2,268	2,417
Taux d'augmentation* (%)	0,5	3,5	5,2	8,3	6,6
Population active (en milliers)	2,147	2,248	2,359	2,518	2,676
Taux d'augmentation* (%)	3,2	4,7	4,9	6,7	6,3
Chômage (en milliers)	224	256	251	258	258
Taux de chômage (%)	10,4	11,4	11,1	10,0	9,6
Taux d'activité (%)	49,9	50,7	51,9	54,1	55,9
Hommes 25 et plus					
Emploi (en milliers)	4,212	4,261	4,340	4,470	4,591
Taux d'augmentation* (%)	0,7	1,2	1,9	3,0	2,7
Population active (en milliers)	4,431	4,496	4,566	4,666	4,784
Taux d'augmentation* (%)	1,7	1,5	1,6	2,2	2,5
Chômage (en milliers)	219	235	226	197	194
Taux de chômage (%)	4,9	5,2	4,9	4,2	4,1
Taux d'activité (%)	84,3	83,8	83,4	83,3	83,3
Femmes 25 et plus					
Emploi (en milliers)	1,744	1,826	1,894	2,021	2,129
Taux d'augmentation* (%)	3,7	4,7	3,7	6,7	5,3
Population active (en milliers)	1,796	1,887	1,966	2,094	2,202
Taux d'augmentation* (%)	4,2	5,1	4,2	6,5	5,2
Chômage (en milliers)	52	62	72	73	72
Taux de chômage (%)	2,9	3,3	3,7	3,5	3,3
Taux d'activité (%)	32,9	33,7	34,3	35,7	36,5

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente

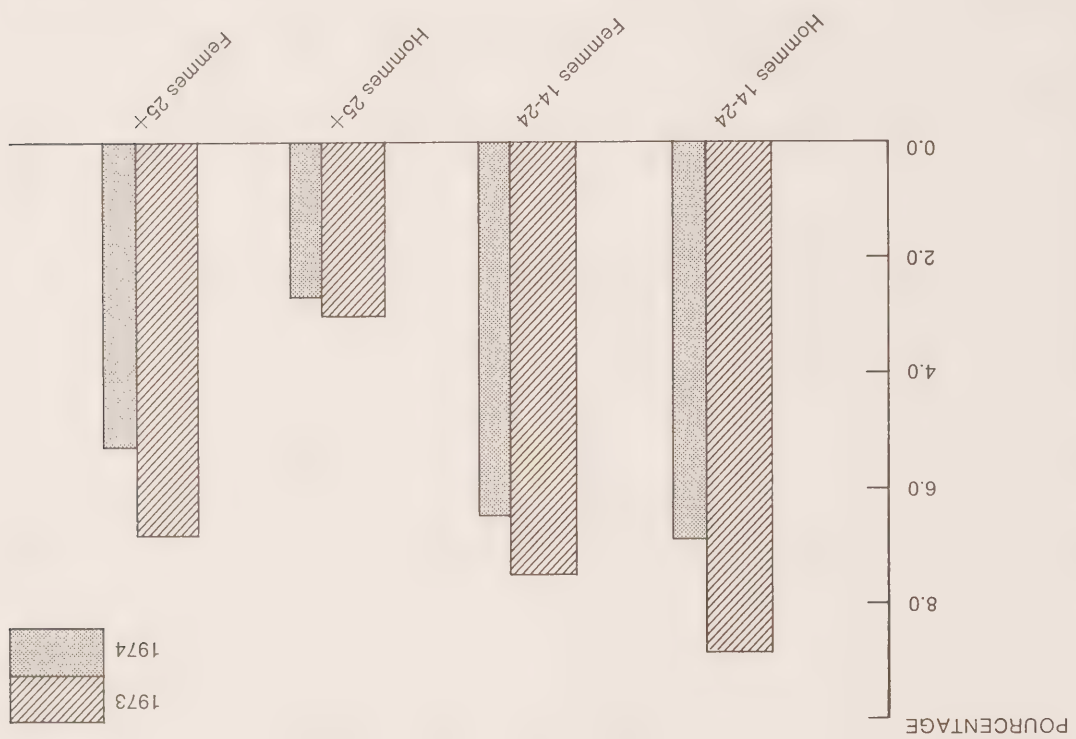
APPENDICE – TABLEAU 2

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES DANS LES RÉGIONS, 1970-1974

Régions	1970	1971	1972	1973	1974
Atlantique					
Emploi (en milliers)	609	618	635	676	702
Taux d'augmentation* (%)	0,7	1,5	2,8	6,5	3,8
Population active (en milliers)	658	676	698	742	777
Taux d'augmentation* (%)	0,6	2,7	3,3	6,3	4,7
Chômage (en milliers)	50	58	63	66	75
Taux de chômage (%)	7,6	8,6	9,0	8,9	9,7
Taux d'activité (%)	47,5	48,1	48,6	50,5	51,6
Québec					
Emploi (en milliers)	2,144	2,197	2,225	2,353	2,427
Taux d'augmentation* (%)	0,6	2,5	1,3	5,8	3,1
Population active (en milliers)	2,328	2,394	2,426	2,542	2,618
Taux d'augmentation* (%)	1,7	2,8	1,3	4,8	3,0
Chômage (en milliers)	183	197	201	189	190
Taux de chômage (%)	7,9	8,2	8,3	7,4	7,3
Taux d'activité (%)	54,3	54,9	54,7	56,2	56,7
Ontario					
Emploi (en milliers)	2,996	3,079	3,218	3,366	3,519
Taux d'augmentation* (%)	2,0	2,8	4,5	4,6	4,5
Population active (en milliers)	3,130	3,249	3,381	3,509	3,671
Taux d'augmentation* (%)	3,2	3,8	4,1	3,8	4,6
Chômage (en milliers)	134	170	162	142	152
Taux de chômage (%)	4,3	5,2	4,8	4,0	4,1
Taux d'activité (%)	58,0	58,3	59,1	59,7	60,7
Prairies					
Emploi (en milliers)	1,320	1,338	1,372	1,426	1,494
Taux d'augmentation* (%)	0,6	1,4	2,5	3,9	4,8
Population active (en milliers)	1,380	1,401	1,436	1,484	1,537
Taux d'augmentation* (%)	2,1	1,5	2,5	3,3	3,6
Chômage (en milliers)	61	63	64	58	43
Taux de chômage (%)	4,4	4,5	4,5	3,9	2,8
Taux d'activité (%)	57,1	57,0	57,5	58,4	59,2
Colombie-Britannique					
Emploi (en milliers)	810	847	879	937	996
Taux d'augmentation* (%)	1,9	4,6	3,8	6,6	6,3
Population active (en milliers)	878	911	950	1,002	1,060
Taux d'augmentation* (%)	5,0	3,8	4,3	5,5	5,8
Chômage (en milliers)	67	64	72	65	64
Taux de chômage (%)	7,6	7,0	7,6	6,5	6,0
Taux d'activité (%)	57,3	57,2	57,5	58,4	59,3

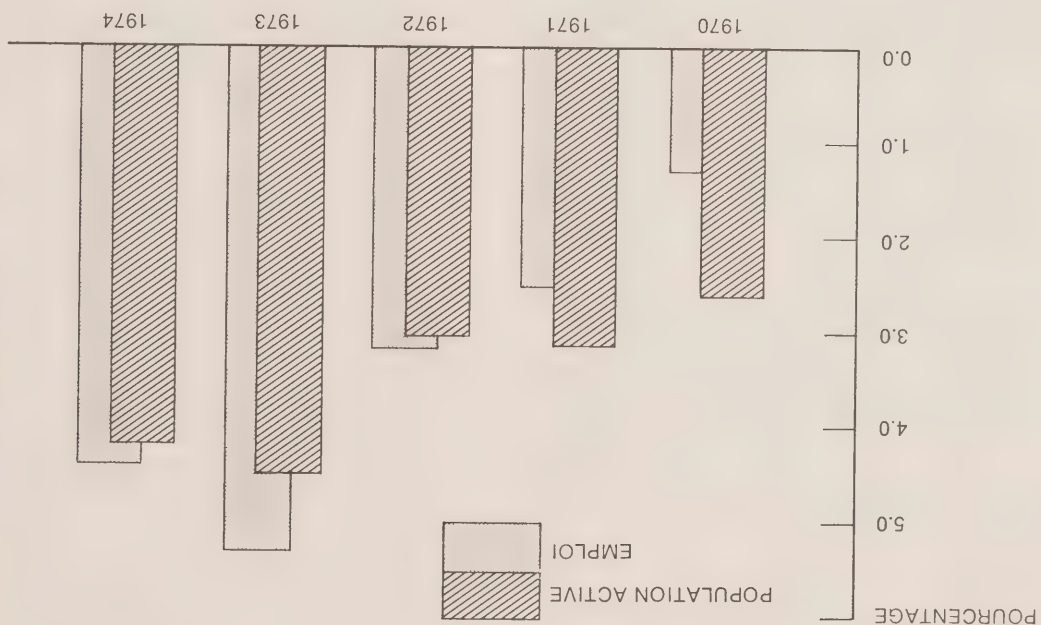
* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.

Graphique 3
TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI, GROUPES DÉMOGRAPHIQUES 1973 et 1974



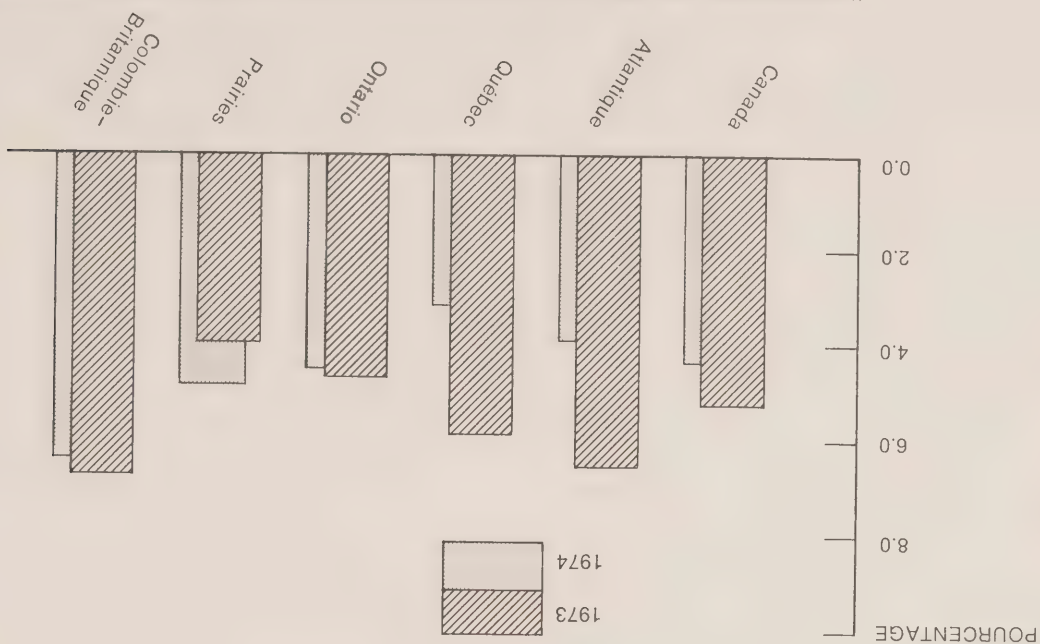
La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente
Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

Graphique 1
TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION ACTIVE,¹ CANADA, 1970-1974



Graphique 2

TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI,¹ CANADA ET RÉGIONS, 1973 ET 1974



¹La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente
Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

**PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR
D'ACTIVITÉ**

La progression de l'emploi dans le secteur industriel a été, en 1974, très différente de celle de 1973. Moins d'emplois ont été créés dans l'industrie manufacturière en 1974 (56,000) qu'en 1973 (111,000), ce qui représente 14.7% de tous les emplois créés en 1974, contre 25.8% en 1973. Le rythme de croissance de l'emploi dans le secteur manufacturier s'est ralenti, passant de 6% (1973) à 2.8% (1974). Le secteur des transports et des communications a également enregistré un plus faible essor en 1974 qu'en 1973: en effet, 17,000 emplois ont été créés dans le secteur en 1974 contre 43,000 en 1973, ce qui représente 4.5% de tous les emplois créés en 1974, contre 10% en 1973. Le taux de croissance de l'emploi dans ce secteur est tombé de 5.9% (1973) à 2.2% (1974). Par ailleurs, malgré une diminution du nombre d'emplois créés dans le secteur commercial (77,000 en 1974 contre 88,000 en 1973), la proportion que ces emplois représentent par rapport à tous les nouveaux emplois n'a pratiquement pas changé depuis l'année dernière (20.4% en 1973 contre 20.3% en 1974).

Plus d'emplois ont été créés en 1974 qu'en 1973 dans les secteurs de l'agriculture, des finances et des services, tandis que la situation restait presque la même dans les secteurs du bâtiment et de l'administration publique. Excepté le bâtiment, ces secteurs ont été les seuls à enregistrer une progression du taux de croissance de l'emploi (Tableau 11).

**TABLEAU 11
PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR
D'ACTIVITÉ, CANADA, 1973-1974**

Moyenne Niveau de l'emploi	1973	1974	Variations de l'emploi*		1973	1974	1973	1974	1973	1974
			(en milliers)	(%)						
Agriculture	467	473	-14	6	-2.9	1.3				
Autres secteurs primaires	228	234	11	6	5.1	2.6				
Industrie manufacturière	1,968	2,024	111	56	6.0	2.8				
Bâtiment et travaux publics	549	598	48	49	9.6	8.9				
Transports, communications et autres services	773	790	43	17	5.9	2.2				
publics	1,498	1,575	88	77	6.2	5.1				
Commerce	410	446	25	36	6.5	8.8				
Finances	2,284	2,386	90	102	4.1	4.5				
Services	2,284	2,386	90	102	4.1	4.5				
Administration publique	582	613	29	31	5.2	5.3				
Total (moins l'agriculture)	8,292	8,664	444	372	5.7	4.5				
Total	8,759	9,137	430	378	5.2	4.3				

* Les variations absolues et les variations en pourcentage sont calculées par rapport aux chiffres de l'année précédente.

de la proportion des chômeurs chefs de famille. La proportion des chômeurs fils ou filles célibataires d'une cellule familiale est passée de 36,5%, en 1973, à 37,5% en 1974, tandis que la proportion des chômeurs chefs de famille est passée de 32,4%, en 1973, à 32,6% en 1974. Ces modifications de la structure du chômage figurent au tableau 8.

CELLULES FAMILIALES COMPTANT DES CHÔMEURS

En 1974, le nombre des ménages n'ayant pas un seul membre employé a augmenté, tandis que le nombre de ceux qui comptaient des chômeurs et un ou plusieurs membres employés diminuait. Le nombre de ménages n'ayant pas un seul membre employé a augmenté, passant de 128,000 (1973) à 135,000 (1974). Les ménages comptant des chômeurs et une ou plusieurs personnes employées sont tombés de 281,000 (1973) à 276,000 (1974). La proportion des ménages ne comptant pas un seul membre employé et comprenant des chômeurs a augmenté, passant de 31,3% (1973) à 32,8% (1974). La proportion des ménages comptant des chômeurs et un ou plusieurs employés, par rapport au total des ménages comptant des chômeurs, est tombée de 68,7% en (1973) à 67,2% (1974). L'importance relative des trois groupes de ménages a diminué en 1974: ceux qui comptent des chômeurs et un employé, deux employés, trois employés et plus. Ainsi, le chômage a eu des effets plus difficiles à supporter en 1974. (Tableau 9)

TABEAU 9
MÉNAGES DONT UN MEMBRE OU PLUS TRAVAILLE,
ET MÉNAGES NE COMPTANT QUE DES CHÔMEURS,
CANADA, 1971-1974

	Ménages* Travaillant			Ménages ne comptant que des chômeurs		
	Total	Un	Deux ou plus	Total	Un	Deux ou plus
1974	412	135	276	170	70	36
1973	408	128	281	172	70	39
1972	456	160	297	186	75	36
1971	461	165	295	180	76	38
Pourcentage du total						
1974	100,0	32,8	67,2	41,4	17,0	8,8
1973	100,0	31,3	68,7	42,1	17,1	9,5
1972	100,0	35,0	65,0	40,7	16,4	7,9
1971	100,0	35,9	64,3	39,2	16,6	8,3

* Avant 1973, les moyennes annuelles étaient calculées d'après la moyenne des estimations faites pour janvier, avril, juillet et octobre. En 1973 et 1974, par contre, les données mensuelles de toute l'année étaient disponibles et elles ont servi au calcul des moyennes annuelles.

PROGRESSION DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION
ACTIVE DANS LES RÉGIONS

En 1974, le marché du travail a progressé irrégulièrement, alors que 1973 était plus équilibré. Le taux de croissance de l'emploi s'est appréciablement ralenti dans la région de l'Atlantique et au Québec, tandis

TABEAU 10
PROGRESSION DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION
ACTIVE, CANADA ET LES RÉGIONS, 1973-1974

	Canada			Atlantique			Québec			Ontario			Prairies			Colombie-Britannique		
	Moyenne annuelle	1973	1974	Moyenne annuelle	1973	1974	Moyenne annuelle	1973	1974	Moyenne annuelle	1973	1974	Moyenne annuelle	1973	1974	Moyenne annuelle	1973	1974
Population active*	9,279	9,662	388	9,137	430	378	5,2	4,3	3,8	3,1	4,5	4,6	3,9	4,8	6,3	5,8	5,5	5,8
Croissance de la population active*	4,1	4,4	4,7	4,1	26	378	5,2	4,3	3,8	3,1	4,5	4,6	3,9	4,8	6,3	5,8	5,5	5,8

* Les variations absolues et les variations en pourcentage sont calculées par rapport aux chiffres de l'année précédente.

A l'échelle nationale, moins d'emplois ont été créés en 1974 (378,000) qu'en 1973 (430,000). Cette diminution a été ressentie dans la région de l'Atlantique et au Québec, alors qu'en Ontario, dans la région des Prairies et en Colombie-Britannique plus d'emplois ont été créés en 1974 qu'en 1973. En 1974, la croissance de l'emploi s'est chiffrée à 153,000 (ou 4,5%) en Ontario, 68,000 (ou 4,8%) dans la région des Prairies, 59,000 (ou 6,3%) en Colombie-Britannique, 74,000 (ou 3,1%) au Québec et 26,000 (ou 3,8%) dans la région de l'Atlantique. A l'instar de l'emploi, la population active, au niveau national, s'est développée à un rythme ralenti durant la période de référence. Toutes proportions gardées, l'accroissement de la population active a été plus fort en 1974 qu'en 1973 en Ontario, dans la région des Prairies et en Colombie-Britannique, mais plus faible dans la région de l'Atlantique et au Québec. La population active a augmenté, en 1974, de 162,000 (ou 4,6%) en Ontario, de 53,000 (ou 3,6%) dans la région des Prairies, de 58,000 (ou 5,8%) en Colombie-Britannique, de 76,000 (ou 3%) au Québec et de 35,000 (ou 4,7%) dans la région de l'Atlantique.

croissante de la moyenne annuelle des chômeurs. Ces deux groupes comprenaient 63% des chômeurs en 1974 contre 55,8% en 1970, soit une augmentation de 7,2 points de pourcentage. A eux seuls, les jeunes chômeurs représentaient 49,2% de la moyenne des chômeurs de 1974, contre 45,3 en 1970, c'est-à-dire 3,9 points de pourcentage de plus. Les femmes de 25 ans et plus en chômage comptaient pour 13,8% des chômeurs en 1974 contre 10,5% en 1970, soit une hausse de 3,3 points de pourcentage. Par comparaison, il est intéressant de noter que les jeunes ne représentaient que 27,7% de la population active en 1974, alors que les femmes de 25 ans et plus représentaient 22,8% des actifs.

Le taux de chômage moyen de chacun des trois groupes démographiques a diminué en 1974: légèrement dans le cas des hommes et des femmes de 25 ans et plus, de façon plus prononcée chez les jeunes de 14 à 24 ans. Les taux de ces groupes, pour la période 1970-1974, sont consignés au tableau 5.

CHÔMAGE PAR SEXE

D'année en année, les femmes en chômage ont contribué à une proportion de plus en plus forte du total des chômeurs. Elles constituaient 31 % de la moyenne des chômeurs en 1974, soit 0,3 point de pourcentage de plus qu'en 1973 (30,8%). Le taux de chômage des femmes en 1974 (4,9%) était toujours moins élevé que celui des hommes (5,7%), mais l'écart entre les deux groupes (0,8 point de pourcentage) était beaucoup plus restreint qu'il y a cinq ans (2,1 points de pourcentage en 1970). La réduction de cet écart provient de ce que les femmes sont de plus en plus stables dans la population active. Le tableau 6 indique ces aspects du chômage chez les hommes et les femmes.

TABLEAU 6
CHÔMAGE PAR SEXE, CANADA, 1970-1974

	1970	1971	1972	1973	1974
Nombre total des chômeurs (en milliers)	495	552	562	520	525
Hommes	374	408	405	360	361
Femmes	121	144	157	160	163
Pourcentage du total des chômeurs					
Hommes	75,6	73,9	72,1	69,2	68,9
Femmes	24,4	26,1	27,9	30,8	31,1
Taux de chômage (%)					
Hommes	6,6	7,0	6,8	5,9	5,7
Femmes	4,5	5,1	5,3	5,1	4,9

Bien que le nombre des chômeurs ait pratiquement été le même en 1974 qu'en 1973, la durée des périodes de chômage s'est fortement accrue. En 1974, on a noté une diminution de l'importance relative des longues périodes

PÉRIODES DE CHÔMAGE

de chômage (4 mois ou plus), accompagnée d'un accroissement correspondant de celle des courtes périodes de chômage (moins de 4 mois). La proportion des personnes en chômage pendant 4 mois ou plus, par rapport au total des chômeurs, est passée de 35,4%, en 1973, à 32,8% en 1974. Cette baisse a en grande partie été causée par l'accroissement des périodes de chômage de plus de 6 mois — dont la proportion a baissé de 15,6%, en 1973, à 13,7% en 1974. La plus grande importance relative des périodes de chômage de courte durée se faisait plus sentir chez ceux qui chômaient durant 1 à 3 mois que chez ceux qui chômaient pendant moins d'un mois. Ces dimensions de la durée du chômage figurent au tableau 7.

TABLEAU 7
PÉRIODES DE CHÔMAGE, CANADA, 1971-1974

	Mis à pied jusqu'à 30 j.	Moins d'un mois	1 à 3 mois	4 à 6 mois	Plus de 6 mois
1974	525	32	130	190	100
1973	520	28	125	184	103
1972	562	30	126	196	109
1971	552	30	116	188	106
Pourcentage du total des chômeurs					
1974	100,0	6,1	24,8	36,3	19,1
1973	100,0	5,4	24,0	35,2	19,8
1972	100,0	5,3	22,4	34,9	19,4
1971	100,0	5,4	21,0	34,0	19,2

SITUATION FAMILIALE DES CHÔMEURS

Entre 1973 et 1974, on a noté une augmentation de l'incidence du chômage sur les membres des familles (86,9% des chômeurs en 1973 contre 87,8% en 1974). Cette augmentation provient de l'accroissement prononcé de la proportion des chômeurs fils ou filles, célibataires, d'une cellule familiale, et de la légère hausse

TABLEAU 8
SITUATION FAMILIALE DES CHÔMEURS, CANADA, 1971-1974

	Total des chômeurs	Total de cellule	Chef de cellule	Fils ou filles célibataires	Autres parents	cellule pas à une nant	N'appartient pas à une cellule familiale
1974	525	461	171	197	93	64	67
1973	520	453	169	190	95	61	67
1972	571	510	202	215	93	61	67
1971	572	516	212	213	91	56	64
Pourcentage du total des chômeurs							
1974	100,0	87,8	32,6	37,5	17,7	12,2	12,9
1973	100,0	86,9	32,4	36,5	18,2	10,7	12,2
1972	100,0	89,3	35,4	37,7	16,3	10,7	12,2
1971	100,0	90,2	37,1	37,2	15,9	9,8	12,2

* Avant 1973, les moyennes annuelles étaient calculées d'après la moyenne des estimations faites pour janvier, avril, juillet et octobre. En 1973 et 1974, par contre, les données mensuelles de toute l'année étaient disponibles et elles ont servi au calcul des moyennes annuelles.

En 1974, 383,000 travailleurs de plus sont entrés sur le marché du travail. En termes relatifs, le taux de croissance de la population active a atteint 4,1%, soit légèrement moins que le taux de croissance de l'emploi. En outre, le taux, de croissance de la population active de 1974 n'a été dépassé que par le record de 1973 (4,4%), le record précédent de 1966 (3,9%) ayant été largement surpassé. La progression de la population active au Canada a conservé au cours des dernières années un rythme extraordinaire; de 1970 à 1974, le taux annuel moyen a atteint 3,6%, contre 2,7% pour la précédente décennie.

De 1973 à 1974, le taux de chômage a légèrement fléchi, tout en se maintenant au niveau élevé de 5,4% de la population active. Compte tenu de la remontée du taux de chômage en fin d'année et du ralentissement de la croissance économique prévue dans l'avenir immédiat, il semble que le taux de chômage se situe à un creux cyclique. Le dernier creux de ce genre remonte à 1966, alors que le taux de chômage avait atteint 3,6%. Comme la situation économique des deux périodes d'expansion se ressemblent, la différence entre les taux de chômage moyens de 1966 et 1974 correspond à une modification fondamentale du marché du travail, qui se traduit par le rapport à celui de la période d'expansion précédente. Ce phénomène résulte d'un certain nombre de facteurs. Tout d'abord, il y a eu augmentation de l'importance relative des composantes (population active) du chômage. La proportion de jeunes de 14 à 24 ans, dans la population active totale, est passée de 24,2% (1966) à 27,7% (1974). Etant donné que le taux de chômage de ce groupe est traditionnellement plus élevé que chez les 25 ans et plus, l'importance accrue des jeunes au sein de la population active a relevé le seuil minimum du taux de chômage (le tableau 3 montre les tendances récentes des composantes de la population active, par groupes choisis, âge et sexe).

En second lieu, le chômage résiduel du marché du travail semble avoir augmenté. Le taux de chômage a progressé plus rapidement chez les 14 à 24 ans et chez les femmes de 25 ans et plus que chez les hommes de 25 ans et plus; cette augmentation montre, dans une certaine mesure, que la mobilité d'emploi est plus grande dans les deux premiers groupes que dans le troisième. Tous ces facteurs, combinés à la progression du nombre d'actifs, chez les deux premiers groupes, ont provoqué l'élévation du seuil minimum du taux de chômage.

TABEAU 3
RÉPARTITION PROCENTUELLE, DE LA POPULATION ACTIVE, DE GROUPES CHOISIS PAR ÂGE ET PAR SEXE, CANADA, 1970-1974

Jeunes de 14 à 24 ans	1970	1971	1972	1973	1974
Hommes de 25 ans et plus	25,6	26,0	26,5	27,1	27,7
Femmes de 25 ans et plus	52,9	52,1	51,4	50,3	49,5
Jeunes de 14 à 24 ans	21,4	21,9	22,1	22,6	22,8
Femmes de 25 ans et plus	32,1	32,8	33,2	34,0	34,4
Hommes (total)	67,9	67,2	66,8	66,0	65,6
Femmes (total)					

TABEAU 4
TAUX DE CROISSANCE ANNUEL DE LA POPULATION ACTIVE DU CANADA DE 1970 À 1974, SELON L'ÂGE ET LE SEXE (en pourcentage)

TOTAL	1970	1971	1972	1973	1974
Jeunes de 14 à 24 ans	2,6	3,1	3,0	4,4	4,1
Hommes de 25 ans et plus	1,7	1,5	1,6	2,2	2,5
Femmes de 25 ans et plus	4,2	5,1	4,2	6,5	5,2

TABEAU 5
CHÔMAGE PAR GROUPES DÉMOGRAPHIQUES, CANADA, 1970-1974

TOTAL	1970	1971	1972	1973	1974
Jeunes de 14 à 24 ans	4,95	5,52	5,62	5,20	5,25
Hommes de 25 ans et plus	2,19	2,35	2,26	1,97	1,94
Femmes de 25 ans et plus	5,2	6,2	7,2	7,3	7,2
Jeunes de 14 à 24 ans	10,4	11,4	11,1	10,0	9,6
Hommes de 25 ans et plus	4,9	5,2	4,9	4,2	4,1
Femmes de 25 ans et plus	2,9	3,3	3,7	3,5	3,3
chômeurs	45,3	46,3	46,9	48,2	49,2
Hommes de 25 ans et plus	44,2	42,5	40,3	37,8	37,0
Femmes de 25 ans et plus	10,5	11,2	12,8	14,0	13,8
Taux de chômage (%)					
Jeunes de 14 à 24 ans	10,4	11,4	11,1	10,0	9,6
Hommes de 25 ans et plus	4,9	5,2	4,9	4,2	4,1
Femmes de 25 ans et plus	2,9	3,3	3,7	3,5	3,3

CHÔMAGE PAR GROUPES DÉMOGRAPHIQUES

Les chômeurs chez les jeunes (14-24 ans) et chez les femmes de 25 ans et plus représentent une proportion

FAITS SAILLANTS

L'année 1974 dans son ensemble s'est caractérisée par un accroissement prononcé de l'emploi et de la population active, après un accroissement record dans ces deux domaines en 1973. L'augmentation de l'emploi s'est chiffrée, en 1974, à 4,3% et celui de la population active à 4,1%. Le nombre de travailleurs employés s'est accru de 378,000, en 1974, et la moyenne annuelle s'est chiffrée à 9,137,000. La moyenne du chômage a diminué, passant de 5,6% en 1973 à 5,4% en 1974, contre 6,3% en 1972.

L'expansion du marché du travail était toutefois moins équilibrée en 1974 qu'en 1973. Le rythme de croissance de l'emploi a substantiellement décliné dans la région de l'Atlantique et au Québec tandis que ce mouvement était très faible en Ontario et en Colombie-Britannique; par contre, la région des Prairies a connu une forte accélération de l'emploi. La croissance de la population active s'est fortement ralentie, en 1974, dans la région de l'Atlantique et au Québec, tandis que l'Ontario enregistrerait une forte accélération et que les Prairies et la Colombie-Britannique signalaient de modestes gains à ce chapitre.

La montée du chômage en 1974 a été substantielle dans la région de l'Atlantique, et faible en Ontario; par contre, les Prairies et la Colombie-Britannique ont signalé un fort déclin du chômage tandis que le taux de chômage au Québec diminuait légèrement.

TABLEAU 1
ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL, CANADA ET RÉGIONS, 1974

Canada	Total	Jeunes de 14 à 24 ans	Hommes de 25 ans et plus	Femmes de 25 ans et plus	Régions	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Colombie-Britannique
Accroissement* de l'emploi (%)	378	149	121	108	26	378	149	121	108	26
Accroissement* de la population active (%)	4,3	6,6	2,7	5,3	3,8	4,3	6,6	2,7	5,3	3,8
Accroissement de la population active (%)	383	158	118	108	35	383	158	118	108	35
Taux moyen de chômage	5,4	9,6	4,1	3,3	9,7	5,4	9,6	4,1	3,3	9,7
Taux moyen de chômage	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973

Note: Les statistiques du présent article sont tirées de l'Enquête sur la population active, l'analyse économique, Division de la recherche et de la planification stratégique.

* Par rapport à la moyenne annuelle de 1973.

Canada	Total	Jeunes de 14 à 24 ans	Hommes de 25 ans et plus	Femmes de 25 ans et plus	Régions	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Colombie-Britannique
378	149	121	108	26	378	149	121	108	26	378
4,3	6,6	2,7	5,3	3,8	4,3	6,6	2,7	5,3	3,8	4,3
383	158	118	108	35	383	158	118	108	35	383
5,4	9,6	4,1	3,3	9,7	5,4	9,6	4,1	3,3	9,7	5,4
1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974

La progression de l'emploi a été forte en 1974 puisqu'elle atteignait 4,3%, contre un taux record de 5,2% en 1973 (Tableau 2). Le nombre d'employés a augmenté en moyenne de 378,000 en 1974.

EMPLOI ET CHÔMAGE

de l'emploi désaisonnalisé s'est stabilisée et ne s'est pas améliorée de façon sensible depuis août 1974.

Le taux de chômage (désaisonnalisé), qui est descendu jusqu'à 5,3% aux deuxième et troisième trimestres de 1974, est monté à 5,6% au cours du quatrième trimestre.

Le taux de croissance du produit national brut réel s'est ralenti de façon appréciable en 1974. De 6,8% en 1973 il est tombé à 3,7% en 1974. La croissance réelle a été très forte au premier trimestre de 1974, puis s'est stabilisée au cours du deuxième et du troisième trimestre pour ensuite diminuer au cours du dernier trimestre de l'année. La croissance du produit national brut réel de 1974 a remarquablement stimulé l'emploi, ce qui a provoqué le fléchissement de la productivité (0,6%). En outre, le taux de croissance de l'emploi, en 1974, n'a été dépassé que par le taux de croissance record de 1973; ce taux n'en reste pas moins supérieur aux records précédents de 1966 (4,2%) et de 1956 (4,1%).

Malgré le taux de croissance de l'emploi presque record de 1974, le taux moyen du chômage n'a que peu diminué, contrairement à l'année précédente où l'on avait enregistré un fort déclin (Tableau 2). En 1974, le chômage n'a que légèrement fléchi, passant de 5,6% (1973) à 5,4% (1974) tandis que la moyenne annuelle des chômeurs augmentait légèrement en 1974, passant à 525,000, contre 520,000 l'année précédente.

En 1974, malgré un taux de chômage peu enclin à diminuer et un grand nombre des travailleurs classés comme chômeurs, le marché du travail s'est caractérisé par la rareté de l'offre de main-d'œuvre, tout comme en 1973. La croissance de l'emploi en 1974 s'explique surtout par l'accroissement de la population active et non par la réduction du nombre de chômeurs.

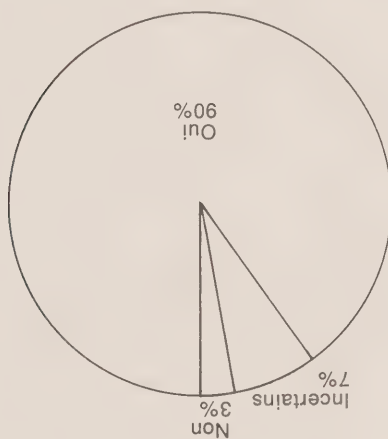
TABLEAU 2
TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX DE CROISSANCE DU PRODUIT NATIONAL BRUT RÉEL, EMPLOI ET POPULATION ACTIVE, CANADA, 1970-1974 (pour cent)

Produit national brut réel*	2,5	5,6	5,8	6,8	3,7
Niveau de l'emploi*	1,3	2,5	3,1	5,2	4,3
Population active*	2,6	3,1	3,0	4,4	4,1
Taux de chômage*	5,9	6,4	6,3	5,6	5,4
La variation du pourcentage est donnée par rapport au taux de l'année précédente.	1970	1971	1972	1973	1974

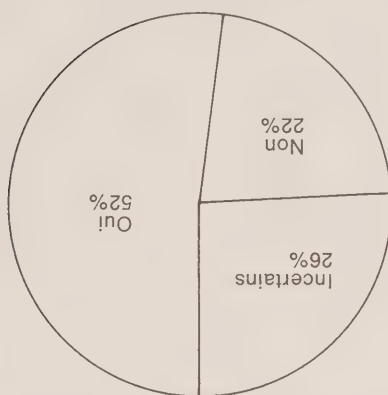
* La variation du pourcentage est donnée par rapport au taux de l'année précédente.

APTITUDE DU PARTICIPANT À RETOURNER
À L'ÉCOLE S'IL ÉTAIT EN CHÔMAGE AU COURS
DE L'ÉTÉ

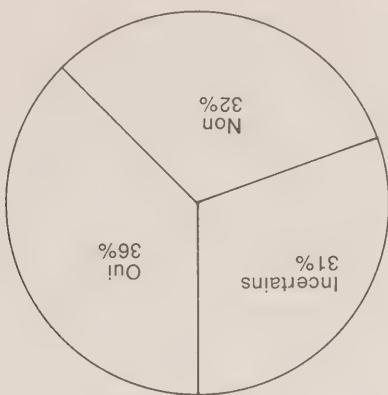
Élèves du niveau élémentaire ou secondaire

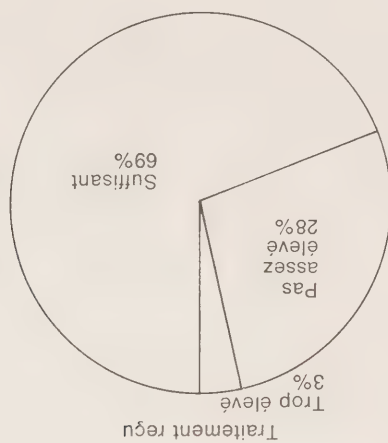
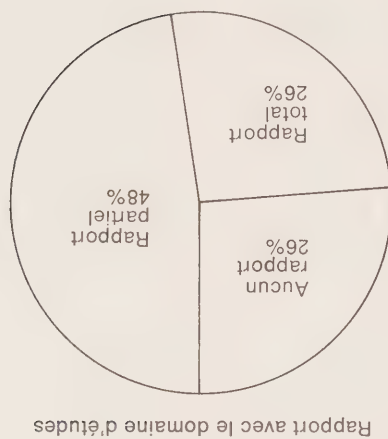
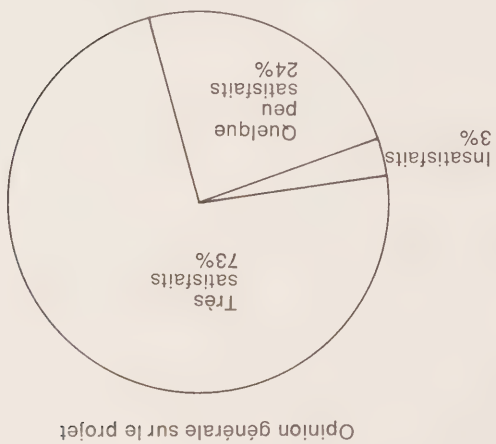


Élèves (non universitaires) du niveau postsecondaire

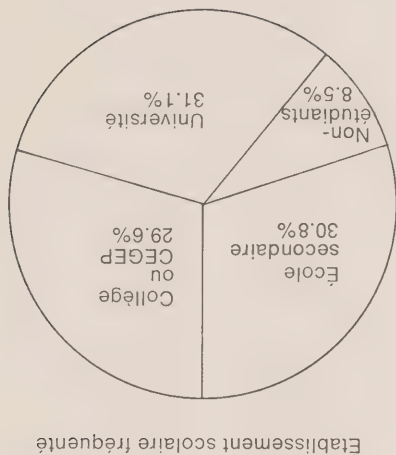
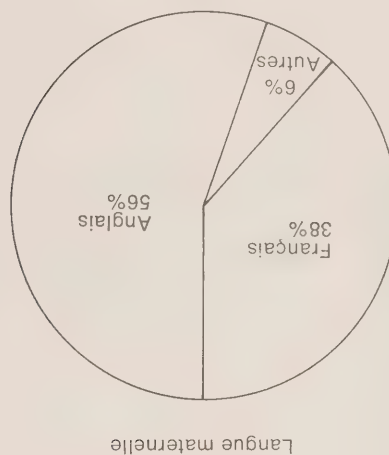
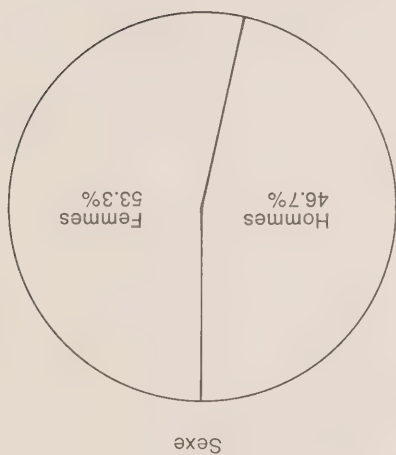
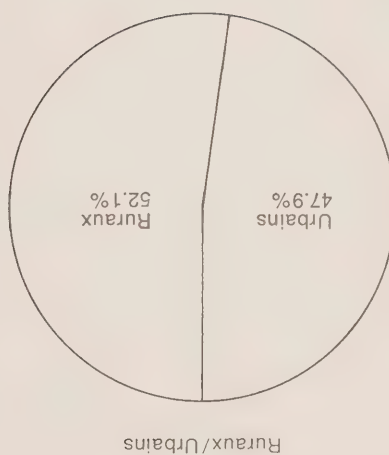


Universitaires/Normaliens

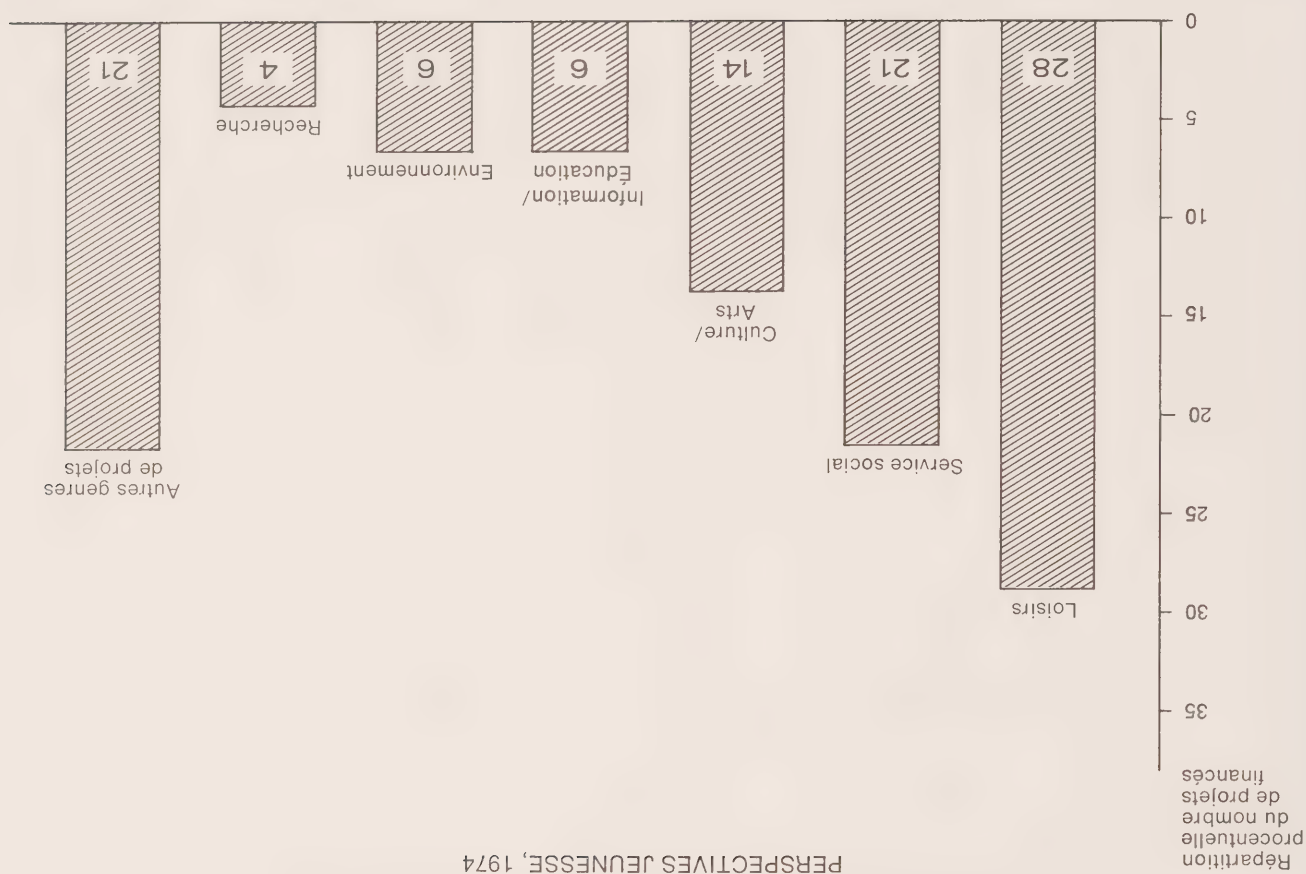




CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTS À "PERSPECTIVES JEUNESSE", 1974



RÉPARTITION DES GENRES DE PROJETS OU DES ACTIVITÉS PERSPECTIVES JEUNESSE, 1974



TABEAU 4
GENRE D'ACTIVITÉS, PAR PROVINCE (PERSPECTIVES JEUNESSE, 1974)

	Total	Service social	Information	Loisirs	Culture	Environnement	Recherche	Autres
Terre-Neuve	202	36	7	92	20	21	4	22
Ile-du-Prince-Édouard	37	7	1	13	4	2	1	9
Nouvelle-Écosse	200	38	7	41	29	10	3	72
Nouveau-Brunswick	175	44	4	42	16	9	7	53
Québec	1,016	117	94	322	191	67	42	183
Ontario	1,134	295	57	278	155	54	58	237
Manitoba	187	55	8	36	23	10	4	51
Saskatchewan	250	75	23	74	21	12	9	36
Alberta	285	73	21	77	36	11	16	51
Colombie-Britannique	328	70	18	81	56	19	12	72
Yukon	7	—	—	4	—	—	—	3
Territoires du Nord-Ouest	29	2	1	12	2	1	—	11
Canada	3,850	812	241	1,072	553	216	156	800

direction a été calculé d'après des données statistiques conques de manière à tenir compte du nombre de jeunes de la région par rapport au nombre d'emplois disponibles dans cette dernière.

TABEAU 1
FINANCEMENT, PROJETS ET EMPLOIS CRÉÉS
PERSPECTIVES, JEUNESSE (1971-1974)

	Financement (en millions de dollars)	Nombre de projets	Nombre d'emplois
1971	\$24.7	2,312	27,832
1972	33.9	3,041	29,954
1973	39.9	4,330	37,392
1974	26.7	3,850	27,174

*Ce montant ne comprend pas les \$200,000 supplémentaires destinés au financement des projets valables dont les activités s'étendent au-delà d'un secteur de direction donné.

Province	Projets	Fonds affectés*	Nombre d'emplois créés
Terre-Neuve	202	988,000	1,354
Ile-du-Prince-Édouard	37	192,000	1,330
Nouvelle-Écosse	200	1,111,000	1,123
Nouveau-Brunswick	175	951,000	217
Québec	1,016	9,153,000	8,786
Ontario	1,134	7,693,000	7,580
Manitoba	187	1,252,000	1,324
Saskatchewan	250	1,110,000	1,091
Alberta	285	1,723,000	1,816
Colombie-Britannique	328	2,114,000	2,252
Yukon	7	16,000	272
Territoires du Nord- Ouest	29	150,000	29
Canada	3,850	26,453,000	27,174

TABEAU 2
FONDS AFFECTÉS, PAR PROVINCE (PERSPECTIVES
JEUNESSE, 1974)

TABEAU 3
PARTICIPANTS, PAR PROVINCE SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES ET LE SEXE (PERSPECTIVES JEUNESSE, 1974)

Province	Total	École	Collège ou CEGEP	Université	Non-étudiants
Terre-Neuve	732	287	202	125	41
Ile-du-Prince-Édouard	622	368	187	121	125
Nouveau-Brunswick	501	29	7	32	60
Nouvelle-Écosse	620	187	254	213	27
Québec	4,529	710	319	245	46
Ontario	3,218	1,166	632	1,141	279
Manitoba	536	216	58	162	100
Saskatchewan	406	105	90	126	51
Alberta	814	337	139	195	143
Colombie-Britannique	1,096	469	225	212	190
Yukon	6	3	1	3	1
Territoires du Nord- Ouest	147	101	2	0	44
Canada	12,689	3,950	4,519	3,929	1,280

pour dollar, un plus grand nombre d'emplois ont été créés qu'au cours des années précédentes. Les frais autorisés ont permis de créer des emplois d'été équivalant à près de 717,000 semaines-hommes au cours des 14 semaines d'activités.

DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Selon les données démographiques fondamentales sur les participants au programme de 1974, Perspectives Jeunesse a connu beaucoup de succès, car un grand nombre de jeunes de tous les milieux ont pu en bénéficier. Une partie raisonnable des fonds a été octroyée à des groupes isolés. Une proportion égale d'hommes et de femmes ont été engagés. Les élèves du niveau postsecondaire étaient assez bien représentés.

D'après ces données, les représentants des régions rurales sont un peu plus nombreux que ceux des régions urbaines, soit 52% contre 48%. Pour la première fois, il y avait plus de participants que de participants, soit 14,485 contre 12,689. On retrouvait à peu près le même nombre de participants des niveaux secondaire, postsecondaire et non-universitaire, soit de 8,000 à 8,400 pour chacun de ces niveaux d'études. Les autres, c'est-à-dire 2,300 personnes ou 8,5% étaient des non-étudiants. Quant à la langue maternelle, 56% des participants parlaient l'anglais, 38%, le français et 6%, d'autres langues. Ces principales caractéristiques des participants figurent dans les graphiques ci-joints.

AVANTAGES DU PROGRAMME POUR LES PARTICIPANTS

Perspectives Jeunesse 1974 s'est révélée un très bon moyen de favoriser l'épanouissement des participants, tant sur le plan social qu'au niveau de la carrière. Les deux-tiers des personnes interrogées ont dit que Perspectives Jeunesse les a grandement aidées à préparer leurs plans de carrière, et pratiquement toutes les autres estiment qu'il leur a été d'une certaine utilité, c'est-à-dire que 30% ont dit que le programme leur a été d'une certaine utilité, et 3% qu'il ne l'a pas été du tout. La plupart des personnes interrogées ont choisi de travailler dans le cadre de Perspectives Jeunesse plutôt que d'accepter d'autres offres d'emploi. Parmi les raisons qu'elles ont invoquées à cet égard, notons les possibilités de se perfectionner ou d'occuper un emploi axé sur leur future carrière. Perspectives Jeunesse leur a donné la possibilité de travailler dans des organismes communautaires, ce que la plupart des personnes ont trouvé profitable. Pour de nombreux étudiants, notamment les universitaires, leur projet se rapportait à leur domaine d'études. Vingt-sept pour cent des participants avaient déjà présenté des projets dans le cadre de Perspectives Jeunesse. Quatre-vingt pour cent des personnes de ce groupe ont dit que le travail qu'elles ont accompli dans le cadre de Perspectives Jeunesse les a aidés à choisir leur carrière.

LA SÉLECTION

L'accent mis sur les diverses priorités a été modifié. Même si, selon l'esprit du programme, les projets doivent toujours jouer un rôle actif et positif dans les collectivités où ils sont réalisés, on a beaucoup plus insisté sur les avantages que ces projets procurent aux participants. Le programme vise surtout à faciliter la réalisation des projets qui permettront aux participants de s'épanouir davantage sur le plan personnel et social et au niveau de leurs connaissances. En outre, Perspectives Jeunesse a pour objet d'aider financièrement les participants pour leur permettre de choisir une carrière et de poursuivre leurs études. Les programmes ont aussi tenu compte du fait qu'il y a lieu d'offrir plus de possibilités d'emplois à ceux qui demeurent dans les collectivités où les besoins sont plus grands.

PERSPECTIVES JEUNESSE — ÉTÉ DE 1975

Presque toutes les personnes interrogées estiment que leurs projets étaient clairement axés sur un besoin communautaire et qu'elles ont réussi à répondre à ce dernier. Seulement 2% ont dit que leurs projets n'ont pas profité à la collectivité. Plus de la moitié des projets entraient dans la catégorie des loisirs (29%) ou du service social (27%). Les autres catégories où l'on a cerné des besoins sont la culture et les arts, l'éducation et l'information, et l'environnement. Les groupes bénéficiaires visés étaient habituellement la jeunesse (43%) ou l'ensemble de la collectivité (32%). Les autres, les personnes âgées, les pauvres et les chômeurs. Les graphiques ci-joints donnent une ventilation de ces catégories.

D'après les participants, le programme donne aux jeunes une occasion unique de relever des défis et, en même temps, d'être utiles à la collectivité. Un grand nombre d'entre eux estiment qu'on leur a donné la possibilité d'acquérir des connaissances d'ordre organisationnel, technique et social. La plupart ont dit qu'ils étaient très engagés dans leurs projets ou dans leurs activités et qu'ils étaient très satisfaits des résultats obtenus.

AVANTAGES DU PROJET POUR LA COLLECTIVITÉ

Cette année, Perspectives Jeunesse a employé une méthode de sélection entièrement différente et, pour la première fois, structurée et uniforme, dans l'ensemble du pays. Chaque Député a été prié de nommer deux personnes qui feraient partie de groupes consultatifs des secteurs de direction chargés d'établir un ordre de priorité à l'égard des demandes présentées dans le cadre de Perspectives Jeunesse dans chacun des 33 secteurs de direction de la main-d'œuvre. Chaque secteur de direction a obtenu une partie des \$36,46 millions qui constituent le budget total de Perspectives Jeunesse. Le montant des fonds destinés à chaque secteur de

Le programme Perspectives Jeunesse a été conçu et mis en oeuvre dans le contexte social de la fin des années 1960. Les dirigeants locaux, les média et les hommes politiques ont exprimé leur grande inquiétude à l'égard du problème de la "contestation étudiante" ou de la "contre-culture". Cette inquiétude a été accompagnée d'un ralentissement économique au cours de 1970-1971 qui a entraîné une augmentation du taux de chômage chez les jeunes.

De par sa nature, le programme précité constituait, pour le gouvernement fédéral, une façon originale de faire face à ces problèmes et visait à canaliser l'énergie et l'idéalisme de la jeunesse. L'objectif fondamental du programme consistait à donner aux jeunes la possibilité d'élaborer et de réaliser des projets qui, selon eux, profiteraient à la collectivité.

"Cela revient à dire aux jeunes Canadiens que nous accueillons favorablement leur désir de combattre la pollution; que nous croyons qu'ils se préoccupent vraiment d'améliorer le sort des défavorisés, et que nous avons confiance dans leur système de valeurs. Nous leur disons également que nous voulons mettre à l'épreuve leur résistance et leur autodiscipline pour voir s'ils pourront mettre en pratique ce qu'ils préchent".⁽¹⁾

Pierre Elliott Trudeau

Les critères de base régissant la sélection des projets étaient les suivants: participation des jeunes à la planification et à la réalisation des projets, innovation dans les services offerts, avantages pour la collectivité et appui accordé par cette dernière, faisabilité du projet, nombre d'emplois créés, fonds affectés au projet. La première évaluation a indiqué clairement qu'une sélection centralisée des demandes présentées par écrit constituait une façon inappropriée de solliciter des projets émanant des collectivités. En effet, cette méthode ne permettait pas à Perspectives Jeunesse d'établir un fondement viable au niveau communautaire. Les modalités administratives ont été repensées à l'égard du programme de 1972. Environ 125 agents de projets de Perspectives Jeunesse ont été affectés dans les bureaux locaux afin de sonder l'opinion du public pour les fins de la sélection. On a mis davantage l'accent sur la sélection des projets soumis par des groupes défavorisés. Les femmes ont été encouragées à participer à la conception et à la réalisation des projets. La dernière étape de la sélection consistait à soumettre les projets aux députés pour qu'ils les étudient. Vers la fin d'avril, quelque 3,041 projets ont été choisis en vue d'être financés. Ces

derniers ont entraîné la création de 29,954 emplois pour les jeunes dans diverses collectivités. À l'éte de 1973, la collectivité connaissait bien le programme. Le personnel des bureaux locaux avait acquis beaucoup d'expérience à l'égard de la présentation et de la sélection des projets. Les planificateurs du programme avaient mis au point les directives de 1972, de façon que les fonds soient équitablement répartis entre les régions rurales et les groupes venant des milieux défavorisés. Il s'agissait de s'assurer que le programme soit accessible à un plus grand nombre de jeunes au Canada. En outre, quelque 15 groupes consultatifs locaux ont été formés afin de s'assurer qu'on répondait aux besoins locaux.

On a ouvert des bureaux régionaux à Vancouver, à Winnipeg, à Toronto, à Montréal et à Halifax et des bureaux infra-régionaux, dans toutes les provinces. Les changements ont été mis en application de façon que le programme tienne davantage compte des besoins locaux lors de la période de présentation et de sélection des projets. Ces changements d'ordre structurel visaient aussi à faciliter, à l'échelle locale, un meilleur appui à l'égard des projets au cours de l'été. En 1973, le budget de Perspectives Jeunesse a permis de choisir 4,330 projets et, par conséquent, de créer 37,392 emplois pour les jeunes.

Le 26 novembre 1973, le programme estival Perspectives Jeunesse dont s'occupait auparavant le Secrétaire d'Etat a été confié au ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Le programme de 1974 a été plus restreint que ceux des deux années précédentes pour ce qui concerne les fonds affectés et, par conséquent, le nombre d'emplois créés. Le budget de Perspectives Jeunesse s'élevait à 29 millions soit 26,7 millions affectés aux salaires des participants et aux frais de fonctionnement des projets et 2,3 millions réservés aux frais d'ordre administratif et aux salaires du personnel. La priorité a été accordée aux régions où le secteur privé éprouverait apparemment le plus de difficultés à satisfaire aux besoins des jeunes en matière d'emploi. La répartition régionale des fonds s'est faite en fonction de données statistiques indiquant dans quelle mesure les jeunes auraient de la difficulté à obtenir des emplois dans chaque région du Canada.

Un total de 8,703 demandes ont été étudiées en vue du programme de 1974 à partir duquel on a choisi 3,850 projets. Comme au cours des deux années précédentes, les demandes ont été choisies d'après: les avantages dont peuvent bénéficier les participants et la collectivité, la faisabilité du projet et le coût pour chaque emploi créé. Le personnel chargé du programme s'est aussi efforcé d'inciter les collectivités isolées et les groupes défavorisés à présenter des projets. On a beaucoup recouru à la consultation au niveau communautaire lors de la sélection. Bien qu'un peu plus de la moitié des demandes présentées ont dû être refusées, il faut noter que, dollar

⁽¹⁾ *Hansard*, le 16 mars, 1971, p. 4288. Le présent article a été rédigé conjointement avec la Direction de la création d'emplois.

la Division de la main-d'oeuvre du Canada et la Division de la recherche et de la planification stratégique (ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration)

des Antilles et du Mexique seraient de nouveau admis au Canada en 1975 pour aider aux cultivateurs et aux entreprises de traitement des vives durant la période de pointe de la récolte des fruits et légumes.

Le programme des saisonniers antillais a été institué en 1966 pour obvier à la pénurie de travailleurs canadiens durant des périodes de forte demande de main-d'œuvre. Il est administré en collaboration avec les gouvernements de la Barbade, la Jamaïque et celui de la Trinité et Tobago. Le programme des saisonniers mexicains fut mis en oeuvre en 1974 après la signature d'un protocole entre le Canada et le Mexique.

On ne manque pas d'accorder une considération particulière aux effets que peuvent avoir ces programmes sur la demande de la main-d'œuvre canadienne en période de chômage accentué. Ces programmes sont institués pour compléter l'offre des travailleurs canadiens disponibles durant la période de pointe des récoltes et non pas en vue de remplacer les travailleurs canadiens. Les étudiants canadiens, qui constituent une partie considérable de l'effectif ouvrier affecté aux récoltes, retournent aux études au mois de septembre, au moment où le besoin de main-d'œuvre agricole s'accroît. Plusieurs moissons tardives seraient engendrées qu'avec des difficultés considérables sans l'aide des travailleurs antillais ou mexicains qui, eux, demeurent disponibles durant le temps requis.

Au cours de 1974, 5,287 saisonniers des Antilles ont été admis en Ontario, 55 au Québec pour des emplois temporaires que réclamaient 504 employeurs. Au total, 195 Mexicains ont été admis, 147 en Ontario, 32 en Alberta, 9 au Manitoba et 7 au Québec. Ces programmes ont offerts à tous les fermiers du pays qui peuvent en avoir besoin et qui sont alors invités à s'adresser au Centre de Main-d'œuvre du Canada le plus rapproché. Aucun contingentement n'est placé sur le nombre des travailleurs qu'on peut admettre puisque ce nombre est directement lié à la disponibilité des travailleurs canadiens durant la période en question.

Les travailleurs antillais et mexicains embauchés en vertu de ces programmes touchent les salaires horaires ou aux pièces en vigueur dans la province concernée, ou les taux de salaire prépondérant s'ils sont plus élevés. Le transport est à frais partagés entre l'employeur et le travailleur mais on ne saurait sous ce rapport exiger de ce dernier moins de \$16 ou plus de \$70. Les employeurs peuvent exiger \$2,40 par jour d'un travailleur auquel il fournit les repas.

L'examen se poursuit de questions concernant le remplacement des travailleurs durant la durée d'un

Réfugiés vietnamiens accueillis au Canada

contrat, les frais d'hébergement d'un travailleur et l'institution d'un mécanisme servant à régler les litiges. Les deux programmes seront en exécution à longue durée durant 1975 mais les contrats passés entre les employeurs et les employés ne doivent pas durer moins de six semaines et plus de huit mois consécutifs.

Pour assurer que la main-d'œuvre canadienne ne soit pas lésée par l'arrivée des travailleurs antillais et mexicains, les employeurs doivent déposer leur demande de main-d'œuvre auprès des Centres de Main-d'œuvre du Canada au moins deux mois d'avance.

M. Robert Andras, ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, a annoncé le 1 mai que le Canada a accepté d'accueillir jusqu'à 2,000 réfugiés vietnamiens se trouvant parmi ceux qui ont été évacués ces jours derniers de Saïgon au cours d'opérations aéroportées entreprises par les États-Unis. Notre pays accueillera aussi jusqu'à 1,000 autres réfugiés vietnamiens qui pourront solliciter leur venue au Canada en provenance de la Thaïlande, de Singapour et de Hong-Kong.

Ces 3,000 réfugiés s'ajouteront aux parents vietnamiens et cambodgiens de résidents canadiens qui ont déjà été assurés d'obtenir un traitement spécial s'ils demandent leur admission au Canada.

M. Andras a dit qu'il n'y a aucun moyen d'établir, pour le moment, le nombre des Vietnamiens et des Cambodgiens qui pourront en définitive venir au Canada "parallèles" ou "désignés" par des résidents canadiens. Il a noté qu'à la suite de requêtes formulées par des résidents canadiens, quelque 3,500 lettres ont été envoyées à des chefs de famille pour les assurer, à condition évidemment qu'ils aient la permission de quitter le Vietnam et qu'ils veuillent venir chez nous, de l'obtention des documents canadiens nécessaires à leur entrée dans notre pays. M. Andras a ajouté que les renseignements actuellement disponibles indiquent toutefois qu'un petit nombre seulement de ces personnes pourront de fait venir au Canada.

Dans l'intervalle, a continué M. Andras, son ministère a reçu l'autorisation d'envoyer des agents d'immigration en tout endroit où cela deviendra nécessaire pour s'occuper des réfugiés vietnamiens. Son ministère a également reçu la permission d'accorder toute l'assistance nécessaire aux réfugiés et à leurs parents, soit pour venir au Canada soit pour s'y établir.

tion avantages-couts montre un bénéfice surprenant pour l'économie puisque chaque dollar dépensé rapporte \$12.

CRÉATION D'EMPLOIS

"Mais sans aucun doute, l'innovation la plus spectaculaire et certainement la plus notable des dernières années, est celle des programmes de création d'emploi, et plus précisément du Programme des initiatives locales et de Perspectives Jeunesse.

"Dans ces deux programmes, les projets doivent présenter un réel intérêt pour la communauté et ce sont les communautés et les participants éventuels qui doivent prendre l'initiative. La doctrine sur laquelle ils se fondent est directement inspirée des paroles du Premier ministre qui a déclaré aux Canadiens: "Vous nous avez dit que vous vouliez faire quelque chose de spécial, d'important pour les autres. Et bien, nous vous donnerons un programme qui vous en donnera l'occasion." Ces programmes, ce sont justement Perspectives Jeunesse et le P.I.L. Quant à leur valeur réelle pour les collectivités et les participants, les mots et les chiffres ne suffiront pas à l'exprimer.

"Il n'existe pas d'autres programme qui, avec autant de rapidité et d'efficacité et une telle économie de moyens, permette de remédier au chômage général tout en apportant une amélioration à la vie collective et en favorisant l'épanouissement personnel.

"Dans le cadre du P.I.L., il a été créé ainsi 208,553 emplois au cours des trois derniers hivers tandis qu'au cours des quatre derniers étés, 122,679 emplois ont été créés pour les étudiants dans le cadre de Perspectives Jeunesse. "Alors qu'il s'agit là de programmes saisonniers, nous avons aussi introduit un programme permanent de création d'emplois; le Programme d'aide à la création locale d'emplois, dont la population cible se compose de chômeurs chroniques. C'est un petit programme expérimental qui nous aide à trouver de nouveaux moyens pour remettre le pied à l'étrier à certains Canadiens et leur permettre d'accomplir un travail productif. . . . "

PROBLÈMES ET DÉFIS

"... Je ne suis pas devin, mais je suis réaliste, et j'estime que ces problèmes peuvent être transformés en défis. Nous sommes en train d'établir une stratégie que nous devons continuer à perfectionner en vue de parer: — au taux de chômage toujours très élevé chez les jeunes; — à l'insuffisance éventuelle des débouchés offerts aux femmes et aux diplômés du postsecondaire; — aux problèmes chroniques des groupes défavorisés, c'est-à-dire les autochtones, les pauvres des régions urbaines, les habitants des régions non industrialisées; — à la pénurie de plus en plus fréquente de main-d'oeuvre qualifiée spécialisée;

effrène.

"Sur un autre plan, nous devons nous efforcer d'offrir des chances égales à tous, de permettre au travailleur de décider effectivement de son sort, de répondre aux aspirations de ceux qui ne veulent pas se contenter d'un simple gagne-pain, mais qui veulent un travail fécond et satisfaisant. . . . "

"... Comme la satisfaction des clients est l'un des soucis majeurs du Ministère, nous avons récemment créé des Centres d'information sur les emplois. Depuis 1973, 300 C.I.E. ont été établis ou sont sur le point de l'être dans nos Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

"Aparavant, toute personne qui se présentait à un Centre de Main-d'oeuvre du Canada était confrontée avec un tas de formalités bureaucratiques, tel que formulés à compléter et entrevues, lorsque, en fait, environ 60% des gens étaient prêts à travailler et avaient besoin de renseignements de derrière le comptoir.

"Les Centres d'information sur l'emploi accélèrent la mise en rapport avec les employeurs et aussi le placement. Ils permettent aux conseillers de concentrer leurs efforts sur le quartant pour cent qui a besoin d'une plus grande attention personnelle.

"Ce remaniement physique de nos services a commencé l'an dernier, se poursuit dans tous les Centres et devrait être complète d'ici avril (1975). . . . "

"... Comme vous le savez, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont déjà entrepris la phase de mise au point de trois ans d'une stratégie d'emploi communautaire, qui concentrera toutes les ressources disponibles, tant au niveau fédéral et provincial que dans le secteur privé, en vue d'une solution globale au chômage chronique dans 20 collectivités choisies. Il s'agit là d'un concept révolutionnaire qui mobilisera l'énergie et les efforts de chaque collectivité vers la solution de ses problèmes de chômage chronique. Nous avons déjà des accords de principe avec la plupart des provinces à ce sujet, et nous espérons que, d'ici la fin du mois (février 1975), les accords seront signés, les collectivités choisies et les projets lancés. . . . "

Programmes des saisonniers antillais et mexicains

Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert Andras, a annoncé le 5 mars que les saisonniers

groupe doit me tenir au courant de la situation à titre de ministre coordonnateur. Appuyé par un secrétariat établi au sein du ministère, le groupe coordonnera les consultations avec les provinces et le public et verra à ce que les organismes ou groupes, à l'échelon fédéral-provincial, dont le champ d'action touche les questions démographiques puissent travailler ensemble.

"En ce qui concerne notre programme pour la prochaine période, c'est l'intention du gouvernement de soumettre le Livre vert à un comité parlementaire dans un avenir très rapproché.

PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE

Au cours d'un exposé que le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert Andras, a fait devant le Comité permanent des finances nationales, il a passé en revue les programmes de main-d'oeuvre anciens et nouveaux mis en oeuvre au Canada, en indiquant quels seront, d'après lui, les points générateurs de difficultés. Voici en partie ce qu'il disait à ce propos:

"... La politique mise en route en 1966, et dont j'ai tenté depuis de hâter le cours, consiste à mettre en place un fondement solide, notamment à l'égard:

- de nos ressources humaines (nos conseillers);
- de nos points de service (l'expansion du réseau national des Centres de Main-d'oeuvre du Canada);
- d'un système d'information sur le marché de l'emploi de qualité sûre (analyse du marché du travail);
- d'un système de prestation de services aux employés répondant véritablement à leurs besoins (amélioration des présentations);
- de l'assistance financière accordée aux travailleurs qui se déplacent, quand cela est nécessaire (mobilité de la main-d'oeuvre);
- des possibilités de formation offertes aux sous-employés et aux chômeurs, dans des métiers pour lesquels il existe une demande de main-d'oeuvre (Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada);
- une coordination et une coopération plus étroites entre Main-d'oeuvre et Assurance-Chômage."

PLACEMENTS

"Nos Centres de Main-d'oeuvre du Canada sont passés de 219 en 1966 à plus de 450 aujourd'hui. Le nombre de placements dans des emplois à plein temps est passé de 788,545 en 1966-1967 à 1,042,724 en 1973-1974, et l'on prévoit qu'il dépassera 1,200,000 en 1975-1976. Je dois dire, avec une fierté non dissimulée, que le taux actuel de placement, par rapport à la population, est l'un des plus élevés au monde, obtenu par un service de placement public.

FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

"Les résultats de notre service de formation de la main-d'oeuvre témoignent eux aussi d'une nette amélioration. En 1968-1969, première année d'application de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, on comptait 301,200 personnes ainsi formées — ce qui représentait l'achat de 11,981,000 jours-élèves. En 1973-1974, ce nombre passait à 17,217,000 jours-élèves, soit une augmentation de 44%. L'accroissement de nos investissements consacrés à la formation reflète les besoins d'une économie en plein changement.

"Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et son pendant, le Programme de formation en industrie de la main-d'oeuvre du Canada, représentent les deux grands efforts du Ministère pour aider les Canadiens à satisfaire leurs aspirations professionnelles et leurs besoins matériels en entrant sur le marché du travail. L'importance de l'impulsion donnée à ces programmes est manifeste dans les engagements financiers qu'ils représentent, soit près de 405 millions de dollars pour cette seule année financière.

"En fait, d'après une analyse avantages-coûts faite conjointement par le Conseil du Trésor et le Ministère, on estime que chaque dollar consacré à la formation rapporte de \$4 à \$6 à l'ensemble de l'économie.

MOBILITE

"Quand on vient à assortir les emplois aux travailleurs, l'une des premières difficultés à laquelle on doit faire face étant donné la mince ceinture industrielle du Canada, c'est que les emplois et les travailleurs ne se trouvent pas à la même place. Par exemple alors qu'en Colombie-Britannique des postes de mineurs étaient vacants, c'est en Nouvelle-Ecosse que se trouvaient les seuls mineurs disponibles.

"Avant 1967, on avait recours en pareil cas à un régime restreint de prêts remboursables. Présentement, aux termes du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada, un système complet de subventions permet aux travailleurs de déménager avec leurs familles pour occuper un emploi stable dans les secteurs où il existe une pénurie de main-d'oeuvre. Ce programme a permis de réduire les pertes d'emploi, d'éliminer ou de réduire les paiements d'assurance-chômage et d'améliorer les conditions d'exploitation des employeurs qui étaient souvent contraints d'interrompre ou de fermer leurs entreprises. On accorde des subventions de prospection, des allocations de rétablissement du travailleur et le remboursement des frais de vente de d'achat d'un logement.

"Le nombre de travailleurs qui ont bénéficié de l'aide donnée en vertu de ce programme de mobilité est passé de 5,757 en 1967-1968, première année d'application du programme à 11,019 en 1973-1974. La encore, l'évalua-

LIVRE VERT SUR L'IMMIGRATION ET LES OBJECTIFS
DÉMOGRAPHIQUES

En déposant le Livre vert sur l'immigration et les objectifs démographiques⁽¹⁾ à la Chambre des communes le 3 février 1975, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert K. Andras a déclaré ce qui suit:

"Monsieur l'Orateur, à l'autome de l'an dernier, j'ai annoncé à la Chambre que des mesures avaient été prises en vue d'effectuer une étude exhaustive sur la politique d'immigration du Canada. Le Livre vert que je présente aujourd'hui marque une étape importante dans le processus que j'ai alors expliqué.

"Je crois qu'il n'existe aucune ambiguïté quant à la nature et à l'objet du Livre vert. Il ne s'agit pas d'un document qui contient des recommandations ou des propositions faites par le gouvernement à l'égard de la politique à suivre, mais plutôt d'un document de travail. Il vise à fournir un point de départ à une discussion constructive, menée par des personnes bien informées, sur le rôle que la politique d'immigration devrait jouer dans la création du genre de société que les Canadiens désirent pour eux-mêmes et pour leurs enfants.

"Le Canada d'aujourd'hui a été édifié dans une large mesure par des immigrants. Le Canada de demain aura été façonné par les décisions que prendront les Canadiens quant à l'orientation de la politique d'immigration. Comme nous traitons de la vaste question de l'avenir démographique du Canada et de la contribution de l'immigration à cet égard, il est évident que les Canadiens doivent connaître tous les rouages du programme d'immigration ainsi que les défis, tant nationaux qu'internationaux, que la future politique devra relever.

"Par conséquent, le Livre vert explique dans tous ses détails les rouages actuels du programme d'immigration de même que les principes de politique sur lesquels il repose. Dans ce contexte, il scrute les problèmes et examine les choix qui s'offrent. J'espère que les Canadiens verront en cette étude une source fructueuse d'idées durant la période de discussions à l'échelle nationale et des consultations dans lesquelles nous sommes engagés.

"Comme je l'ai précisé lorsque la révision de la politique d'immigration a été amorcée, le Livre vert a pour objet d'épauler les efforts que nous faisons en ce moment pour élaborer une politique d'immigration qui sera reliée aux besoins actuels du Canada, sensibilisée aux événements internationaux et conçue pour étayer la réalisation d'objectifs nationaux à long terme. J'espère que le Parlement trouvera que le Livre vert et la discussion à laquelle il donnera lieu s'avèreront utiles lors des délibérations sur la nouvelle législation en fait d'immigration que le gouvernement entend présenter à une date ultérieure.

(1) Ce livre est intitulé, "Etude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada".

"Le Livre vert reconnaît qu'il est difficile d'en arriver à un consensus dans ce domaine. Il existe, à propos de l'immigration, de nombreuses opinions, souvent divergentes, quant à la bonne direction vers laquelle notre politique doit être orientée. Néanmoins, le système actuellement en vigueur au Canada comporte plusieurs éléments clés que, selon le Livre vert, la future politique du Canada devrait conserver. Les Canadiens voudront, je pense, une politique d'immigration qui réponde à nos besoins socio-économiques et culturels; qui respecte la famille; qui est affranchie de toute discrimination et qui laisse une porte ouverte aux réfugiés. L'approche que nous préconisons à l'égard de la révision de la politique d'immigration découle de la conviction selon laquelle l'immigration vers le Canada est un sujet qui doit être étudié dans un cadre très large.

"Mais ce qui, finalement, est en jeu, n'est rien moins que l'avenir démographique du Canada, soit la taille, le taux de croissance, la répartition et la composition de sa population ainsi que les principes de base qui devraient régir nos décisions visant à accroître les ressources humaines de notre pays par la venue d'immigrants. Il s'ensuit que la politique d'immigration doit être établie selon une vision exacte des objectifs démographiques du Canada. Bref, elle doit être considérée comme un élément de la politique démographique générale du Canada. Depuis un certain temps maintenant, le gouvernement étudie les questions d'ordre démographique. A partir de cette étude, dont la révision de la politique d'immigration est une composante, nous avons conclu qu'il faut prendre des mesures immédiates pour parvenir à un consensus national sur les objectifs démographiques à long terme du Canada, objectifs que la future politique d'immigration pourra appuyer grâce à la façon dont elle aura été conçue.

"Nous voulons, maintenant que le Livre vert a été publié, que les prochaines consultations et discussions constituent la première étape vers la réalisation de ce consensus. C'est en vue de cette fin que le premier ministre (M. Trudeau) a pris une importante initiative dans le domaine des relations fédérales-provinciales. Il a invité les provinces à participer, de concert avec le gouvernement fédéral, à l'élaboration d'une politique démographique nationale qui permettra d'évaluer et d'établir les politiques générales futures dans de nombreux domaines. Nous nous attendons que cette initiative donne lieu à des consultations qui dureront environ deux ans. Cependant, je dois préciser que bien avant la fin de cette période, nous espérons que le Parlement sera en mesure d'approuver une nouvelle structure législative à l'égard de la politique d'immigration elle-même.

"Afin de fournir le mécanisme nécessaire à la poursuite de l'initiative visant à établir des directives démographiques, le gouvernement a décidé de créer un Groupe de direction de la politique démographique, lequel sera composé de sous-ministres et présidé par le sous-ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Ce

Table des matières

Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
Perspectives jeunesse	5
Le marché national du travail en 1974	13
Trois ans de vie au Canada: Premier rapport de l'étude longitudinale sur l'adaptation économique et sociale des immigrants	21
Études spéciales sur l'immigration et les objectifs démographiques	25
Appendice statistique	31

La Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

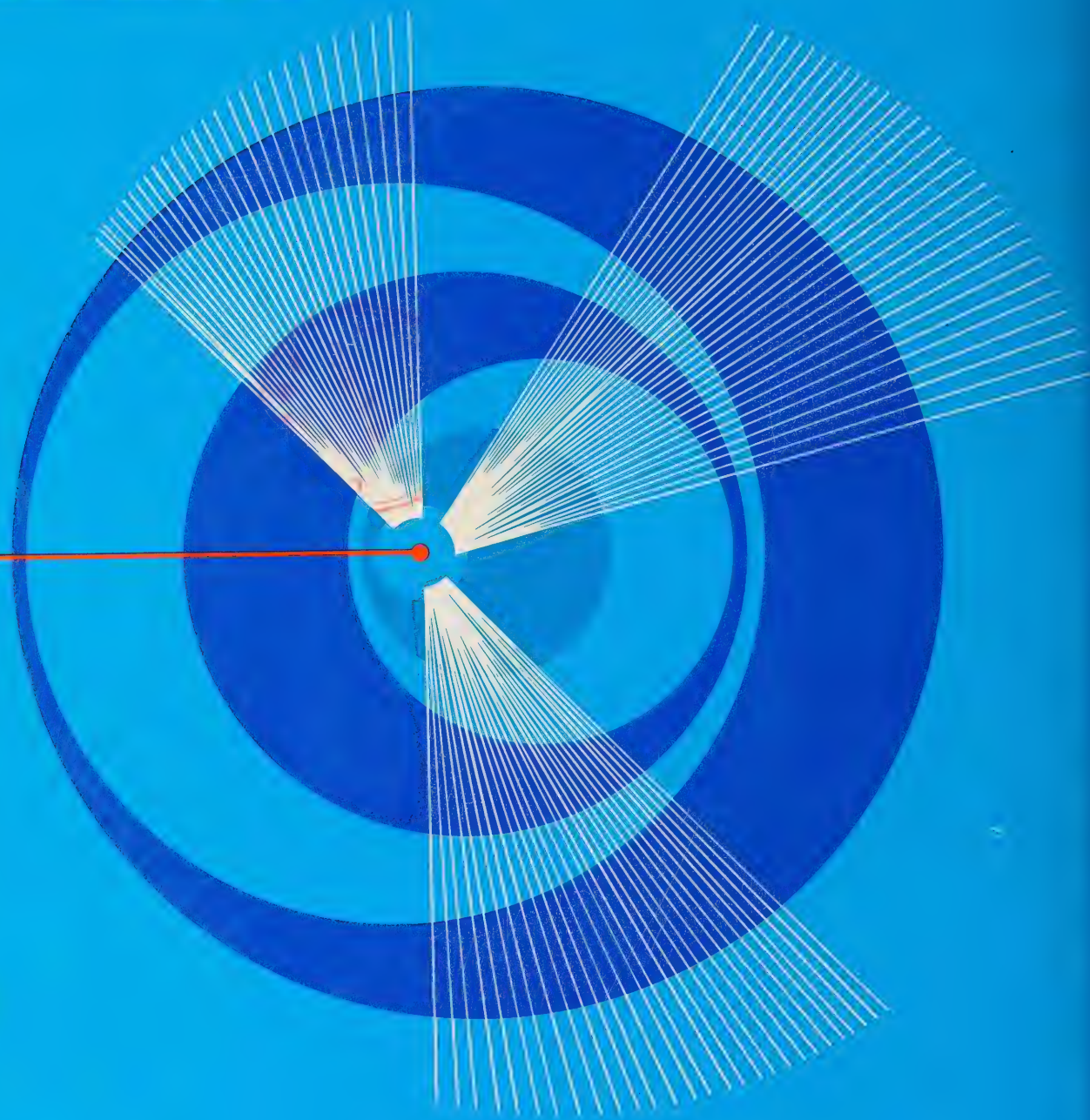
Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Graphiste
Murdo Morrison, Ottawa.
Imprimé par
Northern Miner Press Limited,
Toronto.
Contrat no: 09KX.38434-75-50103



REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION

Vol. 8, No. 2
DEUXIÈME TRIMESTRE
1975



Vol. 8, No. 3
THIRD QUARTER
1975

CANADA MANPOWER AND IMMIGRATION REVIEW



AI MI12
15



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration

Canada Manpower and Immigration Review

Third Quarter 1975

Manpower and Immigration

ISSN 0318-4099

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

Foreword

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

	Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1
Careers Canada — Narrowing the Gap	3
The Labour Market in the First Six Months, 1975 ...	7
Forward Occupational Imbalance Listing (F.O.I.L.)	17
Summaries of Recent Publications	21
Statistical Appendix	25

Review of Manpower and Immigration Developments

1

LOCAL INITIATIVES PROGRAM, 1975-76

Federal constituency allocations for the 1975-76 Local Initiatives Program totalling \$134 million were announced on September 4 by Manpower and Immigration Minister Robert Andras.

Allocations are based on the estimated unemployment rate for each constituency, and the totals by province are as follows: Newfoundland, \$11,114,000; Prince Edward Island, \$1,276,000; Nova Scotia, \$4,710,000; New Brunswick, \$8,986,000; Quebec, \$49,797,000; Ontario, \$30,836,000; Manitoba, \$2,830,000; Saskatchewan, \$2,079,000; Alberta, \$2,657,000; British Columbia, \$18,555,000. The Northwest Territories has been allocated \$800,000 and the Yukon \$450,000.

Now in its fifth year of operation, L.I.P. is designed to create short-term jobs during peak times of seasonal unemployment in Canadian communities. Since 1971 a quarter of a million jobs have been created by the program.

Allocations are arrived at by a formula which provides approximately \$323 for every unemployed person over a base rate of five per cent in a constituency. Constituencies with an estimated unemployment rate of five per cent or less will receive the minimum allocation of \$100,000.

DIRECT EMPLOYMENT PROGRAMS

The June 23 budget contained special measures, to be administered by the Department of Manpower and Immigration, to create jobs among those people and in those areas where the need was greatest. The text of Finance Minister John Turner's addresses in the House of Commons which dealt with this employment program was as follows:

"A further direct employment program will therefore be initiated immediately. The program is designed to act as a catalyst for governments, industry and private groups, enabling them to co-ordinate their efforts to improve the skills of our work force and to create useful jobs. The total program will involve a financial commitment of \$450 million over the next two years and a disbursement this fiscal year of \$150 million. It will consist of five distinct elements: occupational training, manpower placement and mobility, a new local initiatives employment program, an employment program for students for the summer of 1976, and a federal program of labour intensive works and activities.

"The additional allocation to occupational training over the next two years will be \$70 million. Half of this amount will be available for training in industry and half for training in educational institutions. This will encourage and assist many unemployed persons to acquire specialized technical skills that

have a continuing value, thereby increasing their employability and earning capacity. It will also provide employers with a substantial number of trained workers and assist them to make effective use of plant facilities. We will also be allocating about \$10 million to intensify job placement and mobility programs of the government. These programs have proven to be a highly effective instrument in bringing together jobs and workers.

"An allocation of \$285 million over the next two fiscal years will be provided for a new local initiatives employment program. This program will operate from November to June in each of the two years. Our experiments in this kind of job creation have proved effective in expanding employment at the community level through a wide range of projects sponsored by private citizens and municipalities. Special emphasis will be placed upon municipal works and projects. The new program is expected to provide over 400,000 man-months of employment.

"The federal government is already engaged in a substantial program of student summer employment this year and a further amount of about \$60 million is being set aside for this purpose in the summer of 1976.

"We are also proposing a temporary \$25 million to finance labour-intensive federal projects, particularly in regions where unemployment is most severe. Based on previous experience, this program should provide about 30,000 man-months of employment over the next two years.

"My colleagues, the Minister of Manpower and Immigration (Mr. Andras) and the President of the Treasury Board (Mr. Chrétien), will elaborate on these measures in the next few days.

"Mr. Speaker, I have been outlining measures needed in present circumstances to sustain and improve the pace of production and employment in the economy. They will cost money. This is the kind of cost government should be incurring in present circumstances. These additional costs, taken together with the expenditure cuts I announced earlier, give the kind of structure and balance to government programming which is needed today."

CARIBBEAN SEASONAL WORKERS PROGRAM

The Secretary of State for External Affairs, the Honourable Allan J. MacEachen, and the Minister of Manpower and Immigration, the Honourable Robert Andras, announced on September 5 that the Caribbean Seasonal Workers Program will be extended to include seven islands of the Eastern Caribbean effective January 1, 1976. The islands involved are Grenada; the five West Indies Associated States of Antigua, Dominica, St. Christopher-Nevis-Anguilla, St. Lucia, and St. Vincent; and Montserrat.

The announced change concerns simply a geographic extension of participation and will not have any direct bearing on the number of workers coming to Canada; that will continue to depend entirely on the demand in Canada for seasonal workers and on their availability.

The Seasonal Workers Program has, for the last several years, been bringing agricultural workers to Canada on a temporary basis from Jamaica, Barbados, and Trinidad and Tobago. These workers have been employed in the planting and harvesting of crops and in food processing, particularly in Ontario. They have supplemented farm labour recruited from within Canada, especially during peak periods. In 1974, 5,342 workers came to Canada under the Program. The Department of Manpower and Immigration ensures that these workers are paid at prevailing wage levels and that their housing and work conditions are of satisfactory standards. Employers pay most of the return air fare.

The Program began in 1966 with Jamaica. Extension to other territories was foreseen at the 1966 Canada-Commonwealth Caribbean Conference and subsequently Barbados and Trinidad and Tobago became participants in the Program. The present extension constitutes a welcome contribution to Canada's developing relations with the Commonwealth Caribbean.

CANADA AGRICULTURAL MANPOWER COMMITTEE

The annual meeting of the Canada Agricultural Manpower Committee was held in Montreal on

September 9-11, attended by representatives of the provinces and the federal government. The overall purpose of the Agricultural Manpower Programs of the Department of Manpower and Immigration is to facilitate the operation of the agricultural labour market. In addition to the normal recruitment services and programs provided by Canada Manpower Centres, the Programs include:

- 1) Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements;
- 2) Canada Farm Labour Pool (CFLP) Program;
- 3) Seasonal Worker Movements.

Farmers and food producers have been generally able to count on Canadian students to meet most of their labour requirements. However, the role of foreign seasonal workers is becoming increasingly significant in the development of stability in agricultural manpower supply and demand. Vigorous efforts by Canada Manpower Centres and the newly inaugurated Canada Farm Labour Pool system have ensured that farm labour supply and demand have been kept in balance in most areas. Regional agricultural consultants co-operate fully with Federal-Provincial Manpower Committees to develop the programs and services required to meet the needs of growers and worker clients. Temporary manpower offices and additional manpower counsellors are provided in certain agricultural areas. In co-operation with the Federal-Provincial Committees, the Department of Manpower and Immigration has placed increased emphasis on agricultural training. Federal-provincial meetings are held during the year to assess the employment situation and plan effective manpower measures.

THE PROBLEM

Joe: Good morning Mrs. Potvin. My name is Joe Phillips. The gentleman at the front desk told me to come and see you.

Mrs. Potvin: Hello Joe. Please have a seat! What can I do for you?

Joe: I am eighteen years old and I need a job.

This situation is a constant occurrence in our Canada Manpower Centres. Young people constitute almost 50 per cent of the country's unemployed. Although many factors are creating this problem, one of the most significant is the lack of appropriate career and occupational information available to them at a time when they most require it, that is, when they have to make decisions that will affect their entire lives. Of today's school-leaving population, 30 per cent have no career goals, while at least another 30 per cent have unrealistic career goals.

WHAT CAN WE DO?

How can we aid this large segment of the population? An obvious answer is to provide a comprehensive information package that can be used either in a counselling situation or, when circumstances do not permit extensive counselling sessions, as an individualized counselling tool. This is what Careers Canada is all about.

Just what is Careers Canada? Very simply stated, it is an information package which will eventually consist of approximately thirty books, each dealing with a distinct occupational family such as the construction trades or recreation and sports. Each book includes information such as background of the occupational area, its importance, nature of the work, specific occupations in the field, working conditions, advancement, personal qualities required, preparation and training, outlook, and advice on seeking employment.

EXTENSIVE SUPPORT AND PLANNING

An explanation of the Careers Canada background should help in understanding the project's implications. Although the first three books in the series (Careers in Construction, Clerical Occupations and Electronic Data Processing) were released in April 1975, the concept was formally presented first in the Fall of 1972. The development of such departmental components as the Job Information Centres and self-counselling aids added to the project's merit. Career Canada can be used with counsellor assistance or, in the case of those clients simply looking for occupational information to aid in decision-making, as a self-counselling tool.

In March 1973, the first reaction to Careers Canada from outside our department was sought from the provincial and territorial deputy-ministers of Labour and of Education attending a Federal-Provincial Conference on "Bridging the Gap from School to Work." Thus began a year of intensive discussions among representatives of the Occupational and Career Analysis and Development Branch (Strategic Planning and Research Division), the Manpower Client Services Branch (Manpower Division), and representatives of the provincial and territorial governments. After a basic approach to the project was evolved, the long process of producing relevant, accurate information for the Canadian public began. With the continuing co-operation of all parties involved, the series should be completed by 1977.

Because of the project's magnitude, and the wide age and interest span of the target audience, various aspects of the project are undergoing constant scrutiny and change. Although the operation's centre is in Ottawa, success for Careers Canada will be directly proportionate to the extent that the entire country from St. John's to Victoria, Windsor to Yellowknife, becomes actively involved in the various stages. Not only is the information contained in the books gleaned from individuals across the country but, equally important, reaction to Careers Canada, and suggestions to improve its effectiveness, will be solicited from Canadians to ensure that the project reflects their needs and wishes.

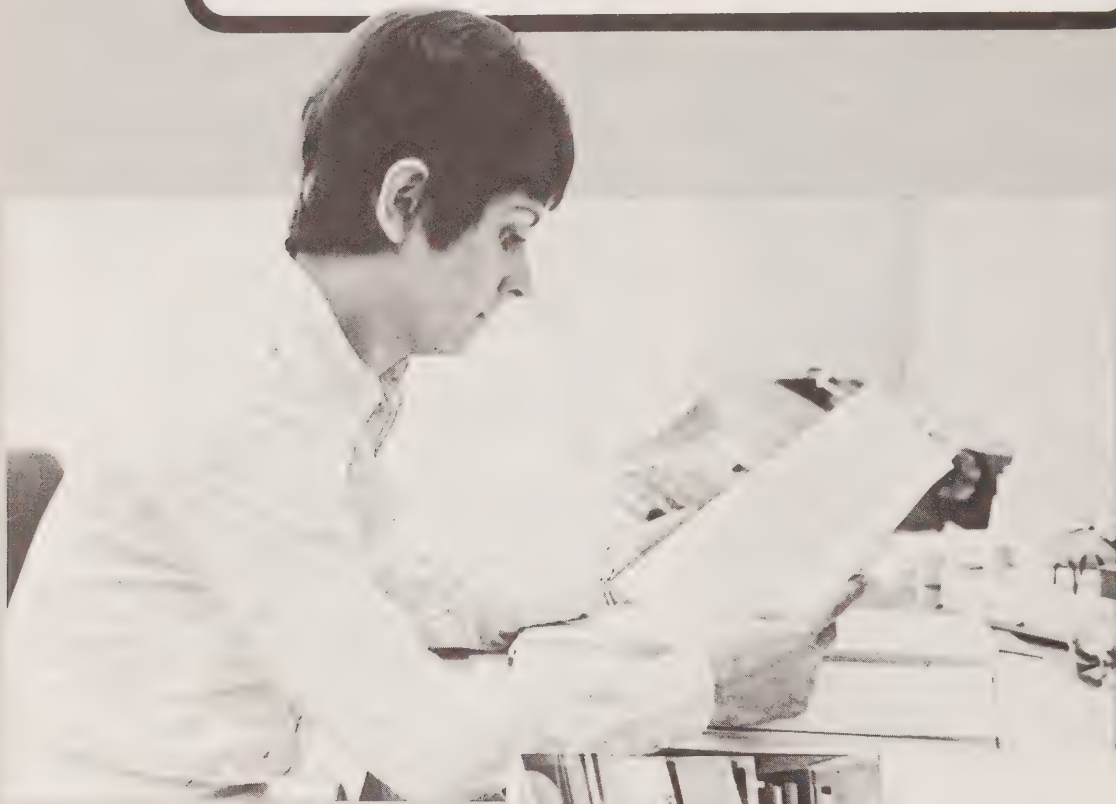
HOW IS IT DONE?

Producing Careers Canada is a lengthy involved procedure because information must be accurate and comprehensive, and the books themselves packaged in an attractive manner.

Let's take a brief look at the various stages required to produce one issue of Careers Canada. The first information source is the Documentation Centre within Occupational and Career Analysis and Development Branch. This centre contains information from private, educational and governmental sources including legislation, reports, occupational information, labour market data and other similar material for each occupation. Equipped with the most up-to-date data internally available, the authors then begin the article drafts.

When the initial drafts are completed, they are sent to validators across the country including specialists in the appropriate subject areas who authenticate the accuracy of the information. These people represent private firms, educational institutions and various levels of government. Their comments are carefully considered and incorporated when appropriate. The contacts which have been established by the Department are of inestimable value: they form a crucial part of the Careers Canada program.

Careers CANADA



1. Documentation Centre staff must check incoming resource information on a daily basis.



2. Head of Documentation Centre assists a writer by locating material for the initial draft stages.

Writers discuss approach to
careers in Health with their super-
visor.

Writer discusses validator's
comments on Careers in Social
Science with supervisor.



5. Translators must be precise en-
suring that technical terms are
correct.



6. Graphics Head and Production
Co-ordinator examine photographs
for composition and quality.

Concurrently with the development of articles, supporting illustrations, graphs, charts and photographs are planned and arranged. Artists and photographers work closely with the authors to complete the information package contained in each issue.

Once the contents are finalized, various services in the Department take over to ensure editorial, translation and artistic quality control. Often working against difficult deadlines, the people in these units see that the highest standards possible are maintained.

The 55,000 copies of each issue then go to the Department's warehouse for distribution. Reference copies are made available to each Canada Manpower Centre, Immigration Centres at home and abroad, all high schools, community colleges, universities, libraries, hospitals and detention centres. The remainder are retained for sale through Information Canada outlets at one dollar per copy. Multiplying these steps thirty times gives a pretty accurate picture of the project's magnitude.

A UNIQUE APPROACH

The Honourable Robert Andras, Minister of Manpower and Immigration, has called Careers Canada "a unique approach to informing Canadians, especially

students, about occupational alternatives as early in their education, and careers, as possible."

The approach which makes this series distinct from other guidance and counselling material is the method of grouping occupations into families. Each book deals with a separate family, but the relationship between occupations in separate families is cross-referenced to allow the individual to pursue his particular abilities and interests.

Although the prime intention of Careers Canada is to provide Canada Manpower Counsellors and our clients with a useful information tool, the importance of the series to young people still in school is becoming obvious. The person still in an educational or training stream can benefit most from Careers Canada. With the co-operation of the provincial and territorial Departments of Education the series will become available to all high schools so that students can use the information early in their educational life and make appropriate decisions regarding their future.

There is no easy route from the classroom to the world of work. Perhaps Joe Phillips would have found a firm stepping stone in Careers Canada. There is no simple answer to the problem of occupational choice, but Careers Canada is a positive step towards lessening its burden.

The Labour Market in the First Six Months, 1975

7

The Canadian economy in the first half of 1975 continued the recessionary pattern that had been developing since the second quarter of 1974. Real Gross National Expenditure (GNE) declined by a further 1.4 per cent in the first quarter — the steepest quarterly decline since the first quarter of 1961 — after small declines in the second and fourth quarters of 1974 and stagnation in the third quarter. In the second quarter, the GNE increased by 0.3 per cent.

The Real Domestic Product, which is somewhat more relevant for the purposes of labour market analysis, declined by 0.7 per cent in the first quarter of 1975; it did not change appreciably in the second quarter. The index of industrial production fell in both quarters — 2.8 per cent and 0.8 per cent respectively in the first and second quarters — to record six consecutive quarterly declines in industrial production.

EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, AND LABOUR SUPPLY

Employment

As a consequence of the economic decline, employment, which in 1974 was 4.3 per cent above the 1973 level, almost stopped growing. A small decline of 0.3 per cent in the first quarter of 1975 was followed by a 0.5 per cent increase in the second quarter (Table 1). There was an increase of 0.7 per cent in the total number of persons employed between December 1974 and June 1975. This increase during a period of pronounced recession was unusual, occurring among females only; their employment rose 1.3 per cent and 1.7 per cent in the first and second quarters respectively. Employment of males and young persons aged 14-24 years, on the other hand, declined in both quarters.

The number of full-time workers fell in the first quarter and rose in the second, but the increase was not sufficient to recover the first quarter loss; the full-time employment in the second quarter of 1975, at 8,040,000, was still 0.3 per cent below the fourth quarter level of 8,067,000 (Table 2). The proportion of part-time workers — those who usually work less than 35 hours per week — rose from 12.8 per cent in the final quarter of 1974 to 13.2 per cent in the first quarter of 1975 and stayed at that level in the second quarter. A cyclical increase in the proportion of part-time workers is a reflection of less overtime and relatively more part-time work, which are normal concomitants of a decrease in output. Another indicator of the labour market weakness is the 1.8 per cent annual decline in average weekly hours — from 38.5 per cent in June 1974 to 37.8 per cent in June 1975. Average weekly hours paid in manufacturing declined 1.5 per cent between May 1974 and May 1975. These two series are depicted in Chart 1.

The weakness of the manufacturing and construction industries was reflected in the 3.8 per cent decline over two quarters in employment in the goods producing sector, which comprised a decline of 4.4 per cent and 1.0 per cent in manufacturing and construction respectively. Both these industries lost heavily in the first quarter but construction recovered significantly in the second quarter (Table 3), aided by an early spring and a strong increase in housing starts. On the other hand, employment in the service sector grew by 2.2 per cent between the fourth quarter of 1974 and the second quarter of 1975, and growth occurred in each of the first two quarters of this year — 1.3 per cent in the first and 0.9 per cent in the second. The service sector now accounts for nearly two-thirds of total employment. Despite substantial weakening of the manufacturing and construction industries for a prolonged period, the continuous growth of the service sector indicates an absence of spillover from these industries and perhaps signifies success of the various stabilizers such as unemployment insurance benefits and Canada Manpower Training Program (CMTP) allowances.

The labour market weakness also manifested itself in establishment statistics. According to preliminary estimates, the seasonally adjusted Employment Index of the Industrial Composite (based on firms with 20 or more employees) in May was 1.6 per cent below its level in December 1974, which was due mainly to a 3.6 per cent decline in its manufacturing component. Most of the decline took place in the first quarter, when the Industrial Composite and its manufacturing component fell 1.5 per cent and 3.6 per cent respectively compared with the previous quarter.

Labour Force Participation, Unemployment, and Employment Rates

Canada's labour force continued to grow unabated in the first half of 1975 and exceeded 10 million in May. An estimated 198,000 persons (2 per cent) were added to the labour force between December 1974 and June 1975, of whom 49,000 were attributable to a higher rate of participation and the remainder to immigration and the natural increase in population. The participation rate in both the first and second quarters averaged 58.9 per cent, which was 0.3 of a percentage point above the final quarter of 1974 (Table 4). The rise in the participation rate took place entirely among adult females, whose participation rate jumped 1.3 percentage points to 38.0 per cent and belied any expectation of a "discouraged worker" effect. The participation rate of adult males aged 25 years and over and young persons aged 14-24 years did decline, however, during this period. The average participation rate for adult males in the second quarter was 82.9 per cent, which was 0.3 of a percentage point below the fourth

quarter average. The participation rate of young persons rose 0.3 of a percentage point in the first quarter but fell 0.6 of a percentage point to 56.5 per cent in the second quarter.

Growth in the labour force, combined with a relatively stationary employment level, boosted the unemployment rate from an average of 5.6 per cent in the fourth quarter of 1974 to 7.2 per cent in the second quarter of 1975. Almost all of this rise took place in the first quarter of 1975 and the unemployment rate stayed almost stationary at 7.2 per cent during the second quarter, which was the March level. The rise in unemployment was fairly widespread over major age-sex groupings (see Table 4 and Chart 2).

The weakness of the manufacturing and construction industries is reflected in their very high unemployment rates. The unadjusted unemployment rate in manufacturing rose from 5.2 per cent in the second quarter of 1974 to 9.0 per cent in the second quarter of 1975 (Table 5). Construction also experienced a steep 5.6 percentage point increase between the first quarter of 1974 and the same period of 1975, but this increase was reduced by 3.2 percentage points for the second quarter, reflecting substantial improvement in that industry during that time period. The increase in the unemployment rate in the service, trade, and transportation, communication and other utilities sectors, was mild by comparison.

Long-term Unemployed

The effect of a prolonged recession began to show itself in the higher proportion of unemployed persons who had been seeking work for four or more months. This proportion, which had shown a declining trend since 1973, rose from a seasonally adjusted level of 29.7 per cent in the fourth quarter of 1974 to 35.7 per cent in the second quarter of this year (Chart 3), and is indicative of the increased hardships facing prospective job seekers in the labour market.

Employment Rate

Some labour market analysts have recently started to question the importance of the unemployment rate as an aggregate measure of the performance of the labour market. Instead, they have been emphasizing the role of the employment rate — employment expressed as a percentage of the population 14 years and over. This measure is claimed to be a superior labour market indicator as it does not depend upon cyclical and irregular fluctuations in the labour force participation rate.

During the first half of 1975 both the employment and unemployment rates pointed towards a deterioration in the labour market. The employment rate fell 0.5 of a percentage point in the first quarter to 54.8 per cent of the population 14 years and over, but only marginally

(0.1 of a percentage point) in the second quarter (Table 6). These movements paralleled the steep rise in the unemployment rate in the first quarter and its relative stability in the second quarter.

LABOUR DEMAND

Two of the most important indicators of labour demand — job vacancies and the Help Wanted Index — showed a dramatic deterioration during the period under review. Total current vacancies in the first and second quarters, at 61,000 and 70,000, were 30 per cent and 35 per cent below their respective levels in the first and second quarters of 1974 (Chart 4). Full-time vacancies were down 30 per cent and 37 per cent respectively from their levels a year earlier. The vacancy rate (vacancies per 1,000 jobs) declined from 11 and 14 in the first and second quarters of 1974 to 8 and 9 in the corresponding quarters this year.

The Help Wanted Index confirmed the results of the job vacancy survey. The seasonally adjusted index declined 13.3 per cent in the first quarter of 1975 following an already steep decline of 16.8 per cent in the fourth quarter of the previous year. A small improvement of 4.5 per cent was observed in the second quarter but the resulting level was still 21.9 per cent below its value in the second quarter of the previous year.

WAGE RATES AND WAGE SETTLEMENTS

The Industrial Composite of Weekly Earnings, based on data of large establishments, rose in the first quarter at an annual rate of 14.4 per cent. A somewhat smaller increase (13.2 per cent) was experienced in manufacturing. While the data for the entire second quarter are not yet available, the May Industrial Composite of Weekly Earnings and the Manufacturing Component were respectively 14.7 per cent and 15.7 per cent above their levels in May 1974. During the same one-year period the Consumer Price Index rose 10.1 per cent. The gain in earnings for the Industrial Composite during the first five months of 1975 was 9.4 per cent as compared with a 3.1 per cent gain in the Consumer Price Index. A somewhat different picture emerges, however, when one looks at labour income. Seasonally adjusted labour income in May was only 1.4 per cent above the year-end level, and real labour income had actually declined. The difference between the trends in aggregate labour income and average weekly earnings was due to lower employment and reduced weekly hours.

Collective agreements signed in the first and second quarters, and covering 500 or more persons, provided for annual increases in base wage rates of 16.0 per cent, and 18.8 per cent respectively. The percentage increase was even higher in the one-year agreements and in the first year of the agreements covering a

longer period. Higher increases were registered in the non-manufacturing industries, which averaged 17.0 per cent and 19.5 per cent respectively in the first and second quarters, as against 16.1 per cent and 14.1 per cent respectively in the manufacturing industries.

WORK STOPPAGES

There was a record high number of work stoppages in the first quarter, when 309 work stoppages were reported involving 92,840 workers and resulting in an aggregate loss of 1,311,700 man-days (Table 7 and Chart 5). In both April and May of 1975, the percentage of working time lost was lower than the corresponding months of the previous year. The drop in May from the previous year was quite dramatic and was partly due to the large province-wide strike of construction workers in British Columbia in May 1974, and the unavailability of data on a strike in the construction industry in Quebec.

PRODUCTIVITY

A larger decline in employment and average weekly hours compared with output resulted in an improvement in productivity in the manufacturing sector. Output per man-hour in the first quarter rose at an annual rate of 5.0 per cent owing to a 15.4 per cent decline in employment. Productivity improved at an annual rate of 7.1 per cent in the three months ending in May owing to a decline of 6.5 per cent in employment and 2.4 per cent in average weekly hours of work. This measure of productivity rose 1.2 per cent between May 1974 and May 1975. Unfortunately, there is not a similar measure of performance for the whole economy. However, a crude indicator of productivity may be obtained by comparing the movements of the Real Domestic Product (RDP) and employment; while the RDP declined 0.5 per cent between December 1974 and May 1975, employment increased by 0.7 per cent, thus indicating a deterioration in over-all productivity in the economy during the first five months of 1975.

COMPARISON WITH THE UNITED STATES

The United States seasonally adjusted unemployment rate rose from 6.6 per cent in the fourth quarter of last year to 8.4 per cent in the first quarter and 8.9 per cent in the second quarter of this year. Civilian employment, which declined at an annual rate of 7.4 per cent during the first quarter, rose at a 0.8 per cent annual rate during the second quarter. The decline in the real Gross National Product was arrested from an 11.3 per cent annual rate in the first quarter to a mere 0.3 per cent in the second quarter. The drop in manufacturing output also

decelerated from an annual rate of 36.3 per cent in the first quarter to 7.2 per cent in the second quarter. As a result, the fall in productivity in manufacturing in the second quarter was only 1.9 per cent per annum as against 7.8 per cent per annum in the first quarter. Increases in wages and in wage settlements were lower than in Canada, as were certain price increases. Wage settlements in the U.S. averaged 7.7 per cent and 9.3 per cent in the first and second quarters respectively. While comparing U.S. wage settlements with those in Canada, a note should be made of the higher proportion of U.S. settlements with a Cost of Living Agreement (COLA) clause, a differing basis for computing increases (average rates in U.S. versus base rates in Canada), size of establishment, and a very light American calendar of major collective bargaining agreements in 1975. A higher proportion of U.S. contracts than Canadian contracts include non-wage benefits. The U.S. experienced significantly less industrial strife, and the resulting percentage of time lost due to strikes was lower. In short, the U.S. economy and labour market showed signs of bottoming out in the second quarter after experiencing a very unfavourable first quarter in 1975.

TABLE 1
PER CENT CHANGES IN EMPLOYMENT IN
SELECTED GROUPS, BY QUARTER, 1975

	1Q	2Q
	4Q	1Q
<i>Employed</i>		
Total	-0.3%	0.5%
Males	-1.1%	-0.1%
Females	1.3%	1.7%
Persons 14-24 yr.	-1.7%	-0.4%
Adults 25 & over	0.2%	0.7%
Full-time — Both Sexes	-0.9%	0.5%
Full-time — Males	-1.5%	0.2%
Full-time — Females	0.4%	1.8%
<i>Paid Workers</i>		
Both Sexes	-0.6%	0.9%
Males	-1.4%	0.1%

TABLE 2
SEASONALLY ADJUSTED FULL AND PART-TIME
WORKERS, BY QUARTER

Period	Total Employed	Full-time	Part-time	Per Cent of Part-time
1974.1	9,013	7,840	1,170	13.0
.2	9,081	7,917	1,164	12.8
.3	9,201	8,058	1,139	12.4
.4	9,256	8,067	1,186	12.8
1975.1	9,231	7,998	1,219	13.2
.2	9,275	8,040	1,226	13.2

TABLE 3
SEASONALLY ADJUSTED QUARTERLY CHANGES IN EMPLOYMENT,
MAJOR SECTORS

Sector	1975.2	1975.1	Per Cent Changes				
			2Q	1Q	4Q	3Q	2Q
			1Q	4Q	3Q	2Q	1Q
	(000)	(000)					
Goods-producing	3,236	3,253	-0.5	-3.3	0.6	1.6	-1.6
Manufacturing	1,954	1,980	-1.3	-3.1	-0.1	2.2	-0.2
Construction	589	572	3.0	-3.9	-1.5	0.7	1.7
Service-producing	6,024	5,970	0.9	1.3	0.4	1.5	1.4

TABLE 4
SEASONALLY ADJUSTED PARTICIPATION AND UNEMPLOYMENT RATES —
MAJOR AGE-SEX GROUPS

	1974				1975	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
Labour Force (000)	9,533	9,590	9,721	9,805	9,913	9,994
Participation Rate						
Both Sexes	58.2	58.1	58.5	58.6	58.9	58.9
Males 25 yr. & over	83.4	83.2	83.2	83.2	83.3	82.9
Females 25 yr. & over	36.0	36.6	36.8	36.7	37.5	38.0
Young Persons 14-24 yr.	55.7	55.2	56.1	56.8	57.1	56.5
Unemployment Rate						
Both Sexes	5.4	5.3	5.3	5.6	6.9	7.2
Males 25 yr. & over	4.2	4.0	3.7	4.1	5.3	5.5
Females 25 yr. & over	3.1	3.3	3.6	3.3	4.1	4.5
Young Persons 14-24 yr.	9.8	9.3	9.6	10.1	12.2	12.7

TABLE 5
UNEMPLOYMENT RATES BY INDUSTRY, BY QUARTER, 1974-75

Period	Goods-producing Industries				Service-producing Industries		
	All Industries	Primary Industries ¹	Manufacturing	Construction	Transportation Communication Utilities	Trade	Services ²
1974.1	6.7	8.3	6.5	19.8	5.9	4.5	4.3
.2	5.4	6.4	5.2	11.0	4.6	3.9	3.7
.3	4.5	2.7	4.3	6.5	3.3	3.7	3.6
.4	5.2	5.6	5.8	11.7	4.1	3.4	3.8
1975.1	8.6	11.5	10.3	25.4	7.3	5.6	4.6
.2	7.3	8.0	9.0	14.2	5.9	5.4	4.3

¹ Includes agriculture, forestry, fishing and trapping, and mines, quarries and oil wells.

² Includes community, business and personal service, public administration, and finance, insurance and real estate.

TABLE 6
SEASONALLY ADJUSTED EMPLOYMENT RATE,
BY QUARTER, 1974-75

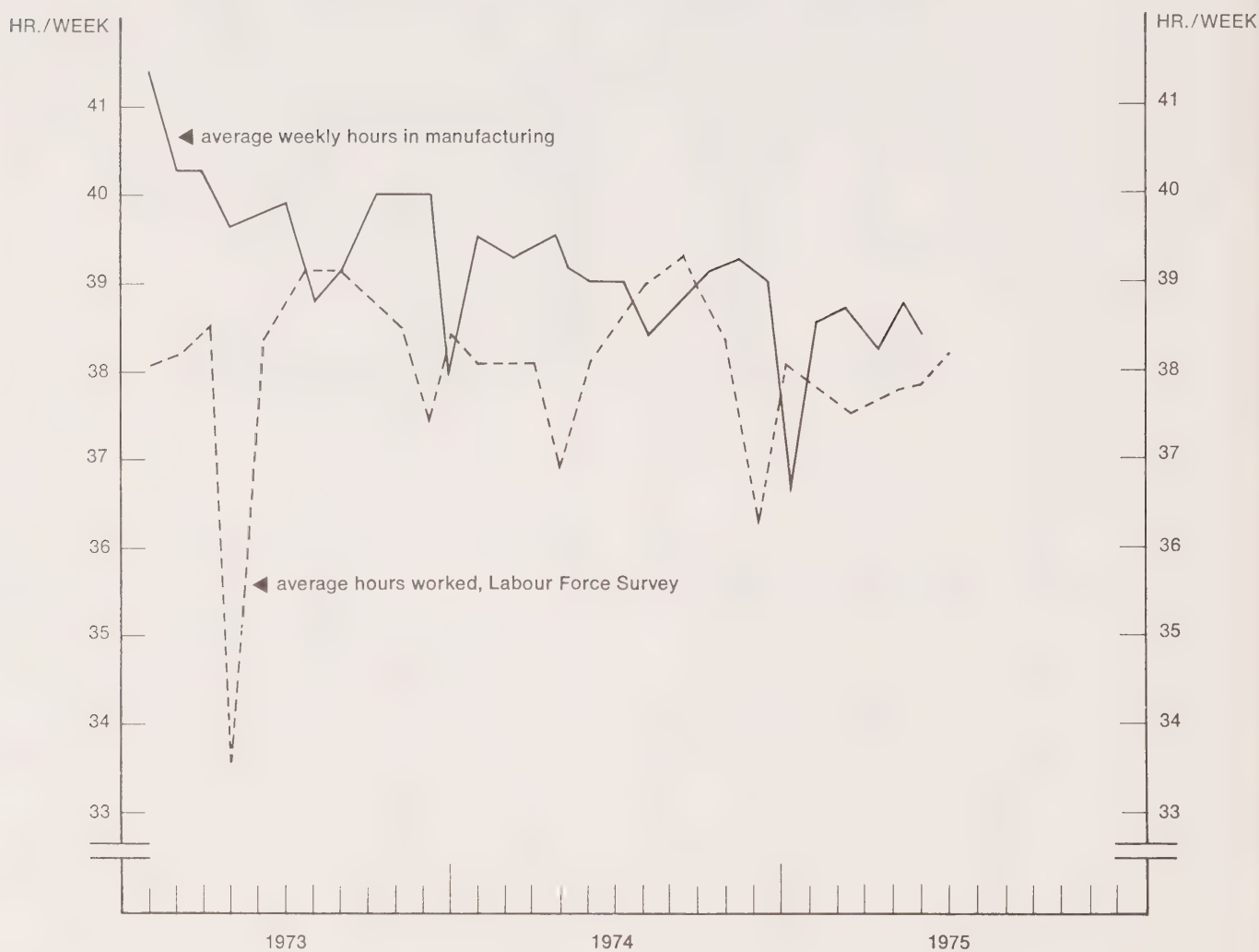
<i>Period</i>	<i>Employment</i>	<i>Population</i> <i>14 yr. & over</i>	<i>Employment Rate</i>
	(1)	(2)	(1) ÷ (2)
1973.1	8,607	15,977	53.9
.2	8,769	16,070	54.6
.3	8,770	16,171	54.2
.4	8,888	16,280	54.6
1974.1	9,013	16,383	55.0
.2	9,081	16,493	55.1
.3	9,201	16,625	55.3
.4	9,256	16,746	55.3
1975.1	9,231	16,856	54.8
.2	9,275	16,963	54.7

TABLE 7
WORK STOPPAGES IN CANADA, 1974-75

<i>Period</i>	<i>Work Stoppages</i> <i>Beginning During</i> <i>Month or Year</i>	<i>Work</i> <i>Stoppages</i>	<i>Work Stoppages in Existence</i> <i>during Month or Year</i>		
			<i>Workers</i> <i>Involved</i>	<i>Duration</i> <i>in</i> <i>Man-days</i>	<i>% of</i> <i>Estimated</i> <i>Working Time</i>
1974 January	66	112	24,122	264,860	0.16
February	71	132	44,475	424,270	0.28
March	83	144	51,473	437,630	0.27
April	120	187	66,484	620,510	0.38
May	143	254	96,535	1,398,940	0.80
June	121	226	217,420	2,025,650	1.24
July	130	236	107,848	1,021,110	0.55
August	120	241	73,157	858,910	0.47
September	95	229	67,085	718,070	0.45
October	95	210	63,418	686,480	0.39
November	95	203	77,474	481,580	0.30
December	31	130	25,478	317,110	0.20
1975 January	107	183	44,341	433,110	0.25
February	61	153	37,459	370,830	0.24
March	65	162	46,403	491,230	0.31
April	92	202	44,275	624,840	0.36
May ¹	103	251	107,628	680,950	0.38

¹ Totals do not include one work stoppage in Quebec for which figures are not available.

Chart 1
UNADJUSTED AVERAGE WEEKLY HOURS OF WORK
JANUARY 1973 ONWARDS



NOTE: The steep decline in weekly hours in April 1973 was due to Good Friday falling in the reference week.

Chart 2

SEASONALLY ADJUSTED PARTICIPATION AND UNEMPLOYMENT RATES FOR SELECTED GROUPS,
BY QUARTER, 1973 ONWARDS

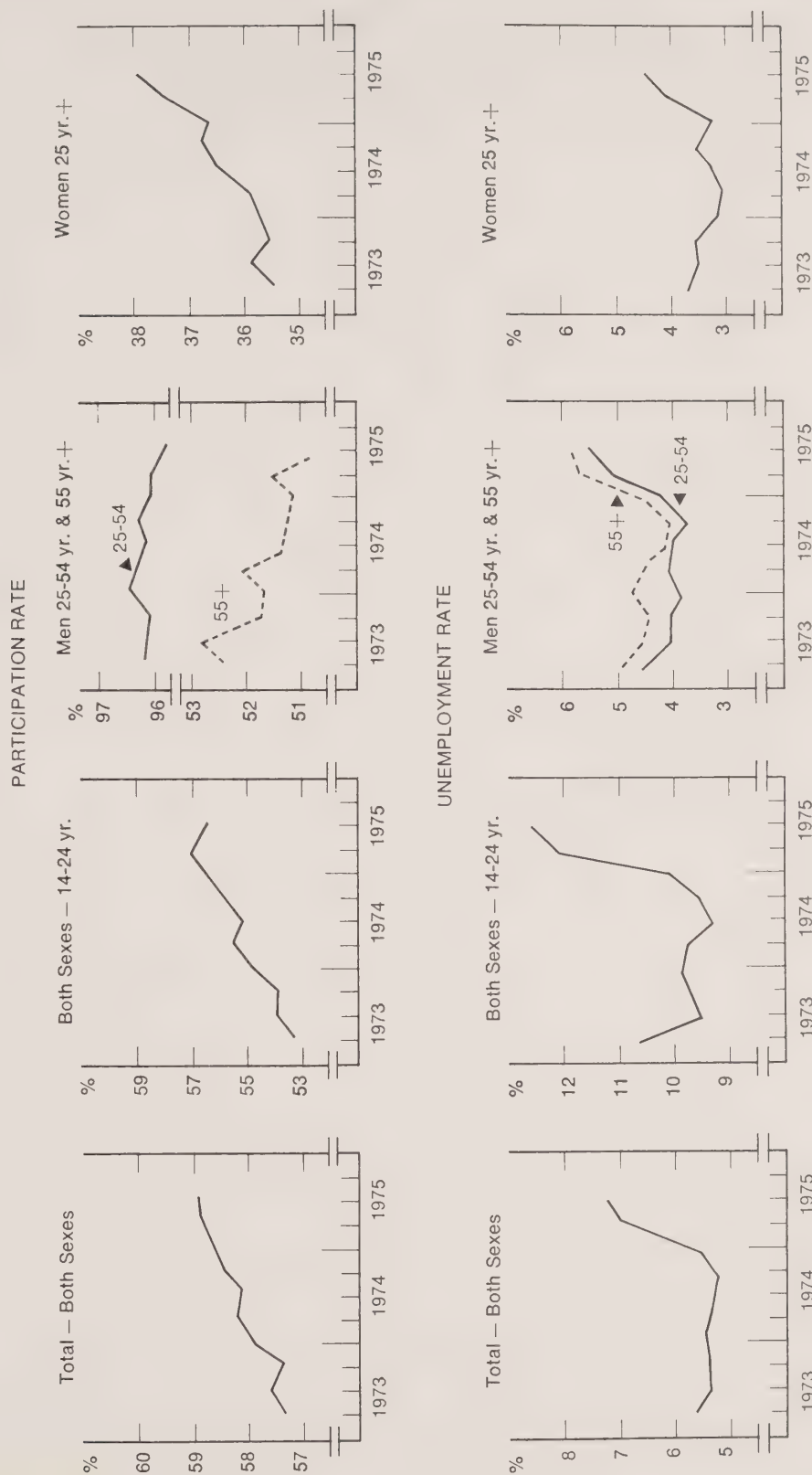


Chart 3

PROPORTION OF UNEMPLOYED PERSONS SEEKING WORK FOR 4 OR MORE MONTHS
(SEASONALLY ADJUSTED)



Chart 4

FULL-TIME JOB VACANCY AND UNEMPLOYMENT RATES,
BY QUARTER 1972 ONWARDS
(NOT SEASONALLY ADJUSTED)

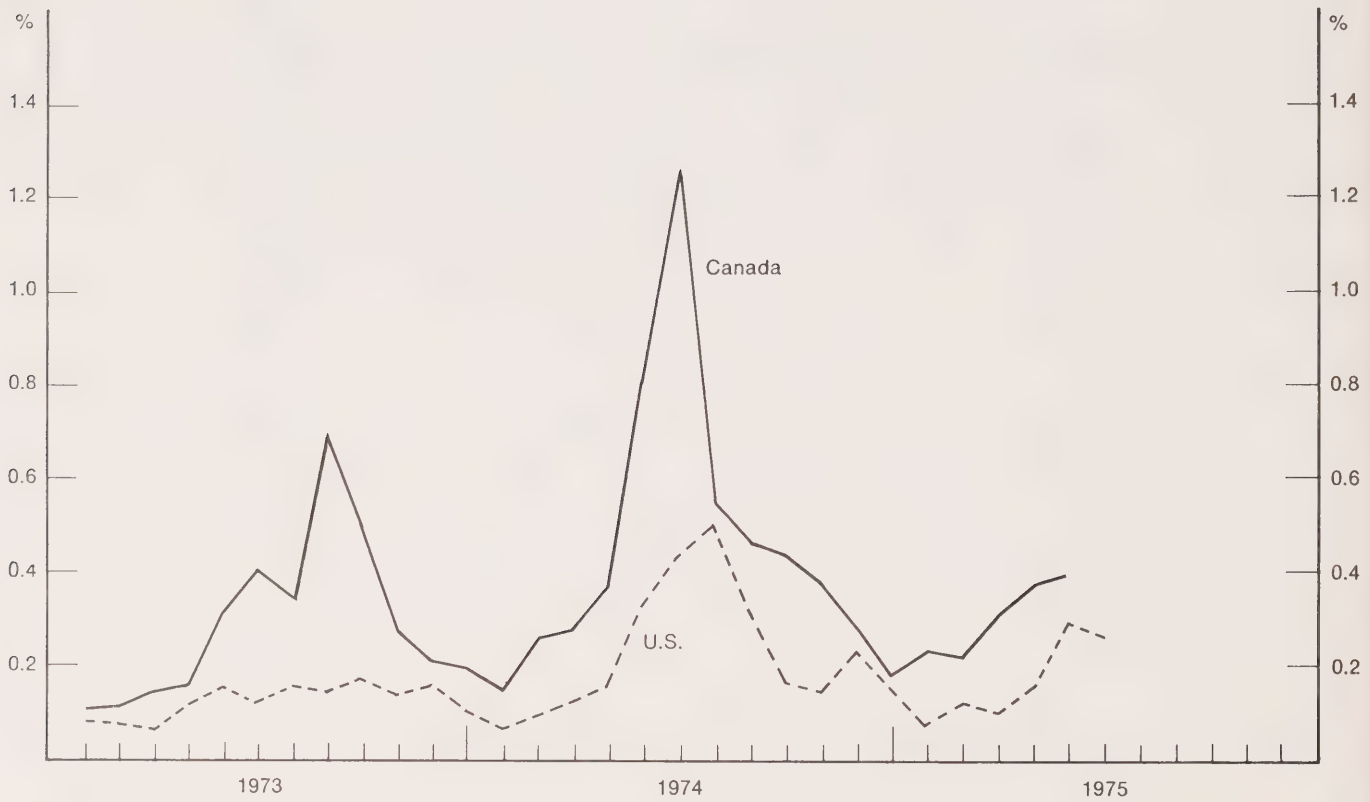


U.R. Unemployed as a per cent of the Labour Force.

J.V.R. Vacancies per thousand existing jobs.

Chart 5

PERCENTAGE OF MAN-DAYS LOST THROUGH WORK STOPPAGES,
CANADA AND THE UNITED STATES, 1973, 1974, 1975
(NOT SEASONALLY ADJUSTED)



Forward Occupational Imbalance Listing (F.O.I.L.)

17

A SYSTEMATIC APPROACH TO SHORT-TERM OCCUPATIONAL PLANNING

Informal lists of occupations with high job vacancy rates or high unemployment rates, have been maintained by the Department of Manpower and Immigration for several years. Individual counsellors, departmental economists or program managers who have required such lists compiled them as the need arose. Those lists reflected a distillation of labour market intelligence in the Regions. As such, they also reflected the particular interests and expertise of the various Regional Offices.

The development of the Forward Occupational Imbalance Listing (F.O.I.L.) promotes a more consistent approach to occupational listing from one Region to another, while still drawing on local expertise to provide details of the labour situation within each province. Moreover, judgements concerning the probable duration of existing imbalances are improved by using Canadian Occupational Forecasting (COFOR) projections of growth rates for the various occupations in each province.

F.O.I.L. primarily intended for internal use within the Department of Manpower and Immigration, to identify excess demand or supply of workers and occupations over a two-year period. Whenever possible, comments about the exact nature of the imbalance are included to serve as a guide to those programs instrumental in reducing the imbalance: mobility grants, training purchases, immigration counselling, consultation with employers, or improved information for CMC clients.

Revised and distributed quarterly, F.O.I.L. involves compiling occupational data sheets by province, thus aggregating several sets of data already in use. The data are grouped in three categories:

- i) COFOR projections which indicate the size of an occupational group today and its expected *growth rate* over a seven-year period;
- ii) *demand indicators* from information about CMC Registered Vacancies plus recent results from the Job Vacancy Survey; and
- iii) numbers of unemployment insurance claimants for each occupational group, and CMCs Registered Clients data which form the *supply indicators*.

The occupational categories used in F.O.I.L. are the unit groups in the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO) which defines some 500 occupational groups. A set of 500 data sheets for each province is prepared for examination by regional and headquarters staff.

The regional economist coordinates a thorough review of the data sheets for the provinces in his or her region to spotlight problem areas. Imbalances are measured in terms of absolute numbers of people involved and as a proportion of the work force for that occupation. The imbalances are ranked according to degree of supply and demand — slight moderate and extreme

supply; slight, moderate and extreme demand (SS, MS, ES; SD, MD, ED).

The data sheets are reviewed by personnel in the regions under the direction of their regional economist. They are assisted in this task by operating divisions such as training and employers services, Manpower Needs economists, and district economists.

The regional staff also analyzes occupations that have 200 or more workers, and for which there is an exceptionally high demand or supply. Unless there is information concerning an imbalance, an occupation with less than 200 workers is excluded from analysis due to the difficulty in obtaining statistical indicators.

The basic data reflect the level of detail in the various surveys used as basic indicators. For occupational groups, the four digit categories of CCDO are the best available; the location of imbalances is identified only at the provincial level. The review of the data sheets by regional personnel can, therefore, contribute a great deal; on the basis of local expertise, excess demand or supply problems can often be identified at the seven digit CCDO level. For example, if the data sheet shows both demand and supply for the group "Truck Drivers" (CCDO 9175), detailed knowledge of the provincial labour market enables the regional office to identify the demand as "Tractor-Trailer Drivers" (CCDO 9172-122), the supply as mainly "Drivers of Light Trucks" (CCDO 9175-138), and the geographical location of the demand. The demand for Truck Drivers may emanate mainly from northern or rural parts of the regions, while the supply is primarily in the south or in metropolitan areas. Other details of the imbalance — relatively low wage offers, requirements for highly trained or experienced workers, or adverse working conditions — may also be provided by regional economists.

F.O.I.L. therefore is a common base for the regions to judge the relative severity of occupational imbalances. As an internal instrument, F.O.I.L. will prove most useful as an aid to departmental programs in the short run. For example, in the Summary Chart (Table 1) a moderate supply of "surveyors" (CCDO group 2161) is indicated in Newfoundland and Nova Scotia, and a slight demand in New Brunswick and Saskatchewan. Employers, therefore, can be advised to direct their recruitment efforts toward Newfoundland and Nova Scotia, and CMC clients can be advised to direct their job search toward New Brunswick and Saskatchewan.

F.O.I.L. can also be developed as an analytical tool, to show patterns of labour market imbalances. As the nature of short run occupational imbalances are compared over a period of time, the F.O.I.L. system could eventually become a valuable input into the longer range COFOR projection. F.O.I.L. reflects departmental awareness that expanded manpower policy requires comprehensive projection mechanisms.

TABLE 1
SELECTED OCCUPATIONS FROM F.O.I.L., 2ND QUARTER 1975*

		Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.
2161	Surveyors	MS		MS	SD	SS			SD		SS
-118	— Instrument Man					SD					
3131	Nurses	ED	ED	ED	ED						SD
-130	— General Duty					SD	MD		ED	MD	
6125	Waiters	SD	SD	SD	SD	ES			MD	MD	
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen								ED	MD	MD
-110	— Mechanic	MD		MD		SD	MD	SD			
-134	— Tune-up Man							SD			
-142	— Body Repair	MD		MD		SD		SD			
9175	Truck Drivers					MS			MD	SD	SS
-110	— General						SS				
-118	— Heavy	SD		SD	SD						
-122	— Tractor-Trailer			SD	SD	SD					
-138	— Light			SS	ES						

* Examples selected from each province to demonstrate F.O.I.L. results.

SS — Slight Supply

SD — Slight Demand

MS — Medium Supply

MD — Medium Demand

ES — Extreme Supply

ED — Extreme Demand

TABLE 2
SELECTED OCCUPATIONS FROM F.O.I.L., 2ND QUARTER 1975

NEWFOUNDLAND				
CCDO	Occupational Title	7 digit CCDO	Rank	Comments
2161	Surveyors		MS	At entry level
3131	Nurses		ED	Especially in Summer. Especially due to hours of work and lack of mobility.
6125	Waiters		SD	High turnover due to improper selection, low wages and poor working conditions. Very seasonal.
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen	8581-110 Mechanic	MD	
		8581-142 Body Repair	MD	
9175	Truck Drivers	9175-118 Heavy	SD	
PRINCE EDWARD ISLAND				
CCDO	Occupational Title	7 digit CCDO	Rank	Comments
3131	Nurses		ED	Demand situation compounded by mobility problems.
6125	Waiters		SD	High turn-over and lack of mobility.

NOVA SCOTIA

CCDO	Occupational Title	7 digit CCDO	Rank	Comments
2161	Surveyors		MS	
3131	Nurses		ED	Especially in Dartmouth. Compounded by mobility problems and hours of work. Worse in summer.
6125	Waiters		SD	Low wages and poor working conditions a factor. Also, lack of mobility and seasonality.
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen	8581-110 Mechanic	MD	
		8581-142 Body Repair	MD	
9175	Truck Drivers	9175-118 Heavy	SD	
		9175-122 Tractor-Trailer	SD	
		9175-138 Light	SS	

NEW BRUNSWICK

CCDO	Occupational Title	7 digit CCDO	Rank	Comments
2161	Surveyors		SD	
3131	Nurses		ED	Saint John, Campbellton.
6125	Waiters		SD	Lack of mobility due largely to low wages and poor working conditions.
9175	Truck Drivers	9175-118 Heavy	SD	
		9175-122 Tractor-Trailer	SD	
		9175-138 Light	ES	

QUEBEC

CCDO	Occupational Title	7 digit CCDO	Rank	Comments
2161	Surveyors	2161-118 Instrument Man	SS SD	The decrease in construction starts in 1975 and 1976 implies a drop in demand for this occupational group. In spite of the general trend, there will be a shortage of some experienced personnel.
3131	Nurses	3131-130 General Duty	SD	The labour market remains very tight. In spite of the supply of new graduates the recruitment of male personnel is expected to remain difficult.
6125	Waiters		ES	Experienced people are in demand, but at low salaries.
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen	8581-110 Mechanic	SD	
		8581-142 Body Repair	SD	
9175	Truck Drivers	9175-122 Tractor-Trailer	MS SD	There is a slight demand for specific occupations although there is an excess supply for the group as a whole.

ONTARIO

<i>CCDO</i>	<i>Occupational Title</i>	<i>7 digit CCDO</i>	<i>Rank</i>	<i>Comments</i>
3131	Nurses	3131-130 General Duty	MD	Problem is compounded by shift work and mobility to isolated areas. Eperienced, licensed personnel are in demand.
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen	8581-110 Mechanic	MD	
9175	Truck Drivers	9175-110 General	SS	

MANITOBA

<i>CCDO</i>	<i>Occupational Title</i>	<i>7 digit CCDO</i>	<i>Rank</i>	<i>Comments</i>
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen	8581-110 Mechanic	SD	Requirement is for journeymen.
		8581-134 Tune-up Man	SD	
		8581-142 Body Repair	SD	

SASKATCHEWAN

<i>CCDO</i>	<i>Occupational Title</i>	<i>7 digit CCDO</i>	<i>Rank</i>	<i>Comments</i>
2161	Surveyors		SD	High levels of road construction, particularly in northern Saskatchewan.
3131	Nurses	3131-130 General Duty	ED	
6125	Waiters		MD	Journemen in particular.
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen		ED	
9175	Truck Drivers		MD	Province wide.

ALBERTA

<i>CCDO</i>	<i>Occupational Title</i>	<i>7 digit CCDO</i>	<i>Rank</i>	<i>Comments</i>
3131	Nurses	3131-130 General Duty	MD	Particularly non-metro centres.
6125	Waiters		MD	This occupation is characterized by high turnover along with long-term job expansion. The supply is very responsive to alternative higher wage employment in other industries.
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen		MD	
9175	Truck Drivers		SD	Particularly applicable to journeymen.

BRITISH COLUMBIA

<i>CCDO</i>	<i>Occupational Title</i>	<i>7 digit CCDO</i>	<i>Rank</i>	<i>Comments</i>
2161	Surveyors		SS	Slight supply is expected to continue, affected by seasonal fluctuations in demand.
3131	Nurses		SD	
8581	Motor Vehicle Mechanics and Repairmen		MD	Moderate demand for all 7 digit occupations in this group is expected to continue in all areas of British Columbia.
9175	Truck Drivers		SS	

Hawkins, Freda. *Immigration Policy and Management in Selected Countries*. Canadian Immigration and Population Study. Information Canada. Ottawa 1974. 58 pages. \$1.50. Catalogue No. MP23-37-1974-5-7.

This is one of eight special studies commissioned by the Canadian Immigration and Population Study Group of the Department of Manpower and Immigration for the *Green Paper on Immigration*, published early in 1975. In the study, Dr. Hawkins examines immigration policies and issues in three countries that receive relatively large numbers of immigrants — the United States, Australia and Israel. In each country, the population question is a current policy issue and special studies have been made or are underway to determine optimum levels of population growth and desirable patterns of population dispersal. Immigration policy and management in the United States, Australia and Israel have a great deal in common with the same area of public policy in Canada. Allowing for substantial differences in geography, historical experience and politics, the paper examines certain basic factors in the three countries, which may vary in importance in each country. These are intake, origins and distribution of immigrants; philosophy and purposes of immigration; historical evolution of immigration policy and its present form and character; responsible government agencies and methods of management; public participation; problems of control and illegality; recent developments relating to immigration and population growth.

The United States

Immigration has been a major theme in American history and in America's vision of democracy and national development. The fundamental belief in the positive values and general humanitarian purpose of immigration remains a major foundation of immigration policy. That policy today is based on the *Immigration and Nationality Act* of 1965 that removed the racial discrimination embodied in the national origins quota system previously utilized, and formulated a universal policy on the twin principles of family reunion and the needs of the labour market. Reasonable control over the total number admitted is provided through ceilings for eastern and western hemisphere immigration.

Immigration policy in the United States is under continuous review and evolution. Proposed legislation is currently under consideration to solve outstanding problems not resolved by the 1965 Act such as: the startling increase in the entry of illegal aliens, narcotic racketeering, fraudulent passports and visas, and dissatisfaction with the labour certification scheme.

The United States recently completed an inquiry into immigration and population growth, similar to the

one now being conducted in Canada. At the present time immigration is not a vital issue in the United States because the birth rate is low and the immigration total, about 400,000 persons in 1973, is small in relation to the whole population and is concentrated in a few states. The Commission on Population Growth and the American Future reported in 1972 that no substantial benefit would result from further population growth and recommended that immigration be stabilized.

Australia

Australia, like Canada and the United States, is a nation of immigrants; migration has always been a basic element in Australian life, high on the list of government priorities. Since the Australian Labor Party returned to power in December 1972, radical changes have taken place in immigration policy. The "White Australian" policy has been abandoned and a universal policy introduced and the annual immigration level for 1974-1975 was cut back to 80,000 persons, compared with totals of 110,000 for both 1972-73 and 1973-74. Australia has joined Canada and the United States in examining immigration policies in the light of population growth and possible new approaches to economic development.

Israel

Unlike most western countries, Israel is totally dedicated to population growth through immigration for reasons of national security and national development. The ingathering of Jewish people to the historic homeland is an important public policy in Israel. No special commissions are set up to study population growth; rather, it is a constant preoccupation of the government. With sustained immigration for the rest of the century, Israel's population could double by the year 2000.

The Israeli government places considerable emphasis on attracting Jewish settlers by offering them a variety of special services and privileges. These include exemption from certain taxes; preferential business loans; housing, language and employment assistance; and free schooling and health insurance. A Ministry of Absorption co-ordinates the various services available to immigrants through a network of absorption centres set up all over the country. These centres direct newcomers to areas where they are most needed. Despite the strong immigrant commitment to Israel, the initial adjustment problems are similar to those in other countries.

Israel received more than 50,000 immigrants in both 1972 and 1973. Major changes in immigration patterns during recent years have resulted from a large influx from the Soviet Union and a decline in immigrant movements from western Europe and

North America. About 8,000 emigrants leave Israel each year, most of whom originally came from Western Europe and North America.

Canadian Work Values: Findings of a Work Ethic Survey and a Job Satisfaction Survey by M. Burstein, N. Tiennhaara, P. Hewson and B. Warrander. Department of Manpower and Immigration. Information Canada, Ottawa 1975. 104 pages. Price \$2.25 Canada and \$2.70 other countries. Catalogue No. MP 33-6/1975.

This study presents the findings of two surveys commissioned by the Department of Manpower and Immigration and conducted by private organizations in the fall and winter of 1973-74, one on the work ethic and the other on job satisfaction. The decision to carry out these surveys came at a time when substantial unemployment co-existed with extensive labour shortages. One popular explanation for this apparent anomaly centered on the argument that there had been a change in Canadians' attitudes, values, and behaviour which had led to a weakening of the desire to work. This erosion of the work ethic appeared to originate among young people. A second popular argument blamed the failure of today's jobs to satisfy the expectations of workers, again youth in particular. The proponents of this point of view said that people were shunning monotonous and repetitive jobs and seeking more creative roles in which they would be able to influence enterprise goals.

On investigating the validity of these arguments, the Department found little information available on the changing attitudes of Canadians towards work. Accordingly, it was decided to carry out the two surveys to fill this gap. The intent of the Work Ethic Study was to explore attitudes to work in general, rather than to specific jobs, and to investigate the underlying values of the population relevant to labour market behaviour. The job Satisfaction Study provided an examination of the aspects of jobs which workers may or may not value highly, or obtain satisfaction from, in their current employment. This investigation centered on such factors as promotional opportunities, financial rewards, quality of supervision, and relations with co-workers. The two surveys were carried out independently of each other, used different questionnaires and covered different samples of individuals in the population. The main conclusions of the study are reprinted below from the original report (pp. 60-62):

Internal Migration and Immigrant Settlement. Research Projects Group, Strategic Planning and Research, Department of Manpower and Immigration, Ottawa, 1975. 75 pages, mimeographed.

A report entitled *Internal Migration and Immigrant Settlement* is in the process of being released by the Department of Manpower and Immigration in collaboration with the Ministry of State for Urban Affairs. Its main purpose is to provide information for the discussion of national demographic objectives and policy. To that end the report makes use of recent data to present measurements and some descriptive analysis of the volume, patterns and impacts of recent Canadian migration, internal as well as foreign viewed in its role as an important determinant of population distribution.

The main findings of the report are summarized below:

Recent Trends, Patterns and Possible Effects of Interprovincial Migration

The 1971 Census shows well over 20 per cent of the population had a different municipality of residence five years earlier — 14 per cent within the same province, four per cent in a different province and another four per cent in a different country.

Three fairly distinct general patterns of provincial net migration are discernable on average for the recent five year period 1966-1970.

(i) Ontario, British Columbia and Alberta experienced a net inflow of internal as well as foreign migrants, leading to a rapidly growing population in these provinces.

(ii) A relatively small net inflow of foreign migrants and relatively large outflow of internal migrants in Manitoba, Quebec and Saskatchewan was largely responsible for the recent absolute decline in Saskatchewan's population and the slow growth in the populations of Quebec and Manitoba.

(iii) Newfoundland, Prince Edward Island, Nova Scotia and New Brunswick experienced a net outflow of both international and interprovincial migrants.

It is of importance to note, however, that annual data show a tendency in most recent years for a reversal of the general past experience of net total migrant outflows for the maritime provinces and Manitoba, and absolute population decline for Saskatchewan.

Net migration is only a small proportion of gross migration. Over the period 1966-1970 the population gain or loss for a province through internal migration was on the average only about 25 per cent of the total number moving into or out of a province. For foreign migration too, the *net* number of migrants is considerably smaller than the *total* migrant inflow from abroad. This two-way migration flow is attributable, in part, to return migration. It is estimated that about 20 per cent of recent interprovincial out-migrants have returned to the provinces they had left.

Migration flows have been the main source of regional differences in population growth, for provinces and for urban centres, and thus the principal contributor to redistribution of the Canadian population.

Furthermore, since it is largely adults of working age who move, there is a tendency for provinces that have experienced net in-migration to have more people of working age.

There is some evidence that the rate of internal mobility is lower in Canada than the United States, although this in part may be offset by a higher rate of foreign migration for Canada than the U.S.

Characteristics of Migration Flows

Migrants tend to be relatively young (and for that reason predominantly single), and to have higher educational levels than non-migrants.

The unemployed show greater propensity to migrate than do the employed.

Inter-provincial migration is greater for low-income and high-income persons than for middle-income people.

Furthermore, there is some evidence that migrants on the average receive higher increases in income than non-migrants, but this is due to an increased number of weeks worked rather than to higher weekly wages.

Migration Involving Urban Areas

The rural to urban flow that dominated earlier migration is less significant today. Generally the present pattern is from small to medium, and from medium to larger urban centres.

Migration has tended to produce the most rapid growth in the largest cities. From 1966 to 1971 the rate of growth for urban centres with a population of 500,000 and over was nearly 18 per cent. The average rate of growth for all urban centres during this period was 11 per cent.

Montreal, Toronto and Vancouver absorbed 60 per cent of the total net migrants (foreign and internal) who migrated to the 22 largest urban centres between 1966 and 1971. However, of this 60 per cent, Montreal accounted for only nine per cent. Toronto and Montreal experienced a net outflow of internal migrants, but this was compensated by a heavy net inflow of foreign migrants; this was particularly marked in Toronto where 45 per cent of all foreign migrants to the largest urban centres were destined. It is important to note that out of the total number of net-internal migrants who left Toronto, the majority moved to areas that were adjacent to the Toronto Census Metropolitan Area. Thus, internal outflow has tended to contribute to the suburban sprawl of the city.

Other major centres that experienced significant growth from positive net-internal and foreign migration were Ottawa/Hull, Calgary, Edmonton, Quebec City, Kitchener and London.

A net outflow of internal migrants, not compensated by strong net-foreign immigration, moderated the population growth of Halifax, St. John, Hamilton, Windsor, Winnipeg, Regina and Saskatoon. This group of cities only increased their share of the Canadian population from 8.1 to 8.3 per cent between 1961 and 1972; the combined share of Toronto and Vancouver rose from 15.0 to 17.2 per cent while that of Montreal remained stable at around 12.6 per cent.

Results of Regional Population Projection

The results of a regional population projection indicate that migration can be expected to play an increasingly important role in determining the Canadian provincial population distribution.

Copies of the report in either of the official languages are available without charge upon request from Information Service, Department of Manpower and Immigration, 305 Rideau St., Ottawa, Ontario K1A 0J9.

Statistical Appendix

MANPOWER

- 1 – Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1970-75
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1970-75
- 3 – Referrals by Region, Canada Manpower Centres 1970-75
- 4 – Placements by Region, Canada Manpower Centres 1970-75
- 5 – Full-time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Region 1972-75
- 6 – Full-time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Major Course Group, 1972-75
- 7 – Full-time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1974-75
- 8 – Labour Force Statistics, Canada, 1970-75
- 9 – Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-75

IMMIGRATION

- 10 – Immigration to Canada by Intended Occupational Groups 1974-75
 - 11 – Immigration by Province of Destination, 1974-75
 - 12 – Immigration by Age Group and Sex, 1974-75
 - 13 – Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1974-75
-

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. STATISTICS ON OPERATIONS OF CANADA MANPOWER CENTRES (TABLES 1-4)

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement

of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work week or less are not included in the figures.

2. CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM TRAINEES

a) *Full-time Institutional Trainees*

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

b) *Academic Upgrading (BTSD)*

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) *Language Training*

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) *Skill Training*

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) *Apprenticeship Training*

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

3. JOB VACANCIES

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey:

- i) it must be available immediately;
- ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;
- iii) it must be vacant for the entire reference day;
- iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

- "available immediately" excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are

quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.

- "specific recruiting action" excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.

- "vacant for the entire reference day" excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers' or unions' waiting lists.

- "available to persons outside the firm" excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the *external* labour market.

4. THE LABOUR FORCE

Labour Force: The civilian labour force is composed of that portion of the civilian noninstitutional population 14 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed: The employed includes all persons, who, during the reference week:

- a) did any work for pay or profit;
- b) did any work which contributed to the running of a farm or business operated by a related member of the household; or
- c) had a job, but were not at work, because of bad weather, illness, industrial dispute, or vacation, or because they were taking time off for other reasons.

Persons who had jobs but did not work during the reference week and who also looked for work are included in the unemployed as persons without work and seeking work.

Unemployed: The unemployed includes all persons who, through the reference week:

- a) were without work and seeking work, i.e., did not work during the reference week and were looking for work; or would have been looking for work except that they were temporarily ill, were on indefinite or prolonged layoff, or believed no suitable work was available in the community; or
- b) were temporarily laid off for the full week, i.e. were waiting to be called back to a job from which they had been laid off for less than 30 days.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group.

Seasonally-adjusted rates are calculated by dividing seasonally-adjusted unemployment by the sum of seasonally-adjusted employment and seasonally-adjusted unemployment (i.e. seasonally-adjusted labour force by summation).

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 14 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group. Seasonally-adjusted participation rates are obtained by direct adjustment (i.e. by dividing the unadjusted participation rate by the seasonal factor).

5. UNEMPLOYMENT INSURANCE

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with "inconsiderable" employment, i.e. those with "less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser."

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) has had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A "major attachment" claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a "minor attachment" claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks' retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

¹The qualifying period of an insured person is the shorter of:
(a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and

(b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

TABLE 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
April	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
May	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
June	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
July	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
August	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
September	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
October	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
November	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543
December	357,540	44,033	102,619	121,617	44,796	44,475
1975						
January	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
February	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
March	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
April	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
May	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
June	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
July	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 2

VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
April	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
May	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
June	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
July	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
August	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
September	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
October	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
November	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875
December	84,957	10,654	19,238	29,375	13,041	12,649
1975						
January	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
February	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
March	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
April	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
May	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
June	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
July	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730

¹ Job vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 3

REFERRALS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

Date	Canada	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Pacific
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
April	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
May	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
June	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
July	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
August	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
September	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
October	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
November	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802
December	207,355	22,165	43,414	76,725	35,462	29,589
1975						
January	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
February	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
March	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
April	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
May	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
June	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
July	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies including laid-off workers who are recalled.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 4
PLACEMENTS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
April	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
May	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
June	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
July	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
August	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
September	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
October	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
November	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474
December	73,792	8,918	14,373	29,014	10,056	11,431
1975						
January	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
February	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
March	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
April	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
May	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
June	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
July	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947

¹ Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM BY REGION, 1972-75¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>Period²</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	47,701	7,792	15,490	14,264	6,303	3,852
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	40,162	8,461	8,116	14,015	6,406	3,164
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,559	22,381	13,280	6,831	3,889
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,106	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
March	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
April	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
May	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
June	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
July	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
August	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
September	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
October	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
November	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
December	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191
1975						
January	67,494	10,795	24,060	19,018	8,292	5,329
February	64,037	11,432	22,925	17,200	7,338	5,142
March	53,505	9,117	21,621	10,343	8,259	4,165
April	57,531	10,099	19,409	16,329	7,021	4,673
May	54,536	9,216	15,293	18,693	6,898	4,436

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-job Programs.

² The monthly figures shown are as at the end of each month.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

TABLE 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-1975¹

(preliminary and subject to revision)

<i>Period²</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	47,701	16,446	3,716	23,398	4,141
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,024	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	40,162	11,096	3,387	21,287	4,392
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,106	25,398	4,516	36,041	5,151
March	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
April	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
May	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
June	27,977	9,441	3,131	14,564	841
July	27,885	9,691	3,083	14,544	567
August	26,147	9,315	3,033	13,208	591
September	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
October	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
November	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
December	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385
1975					
January	67,494	23,690	3,595	33,929	6,280
February	64,037	23,878	3,722	33,642	2,795
March	53,505	18,755	3,483	25,659	5,608
April	57,531	21,961	3,725	28,278	3,567
May	54,536	18,309	4,191	25,567	6,469

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-job Programs.

² The monthly figures shown are as at the end of each month.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

TABLE 7
FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS, CANADA 1974-75

Occupational Category	1974			1975	
	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	98,700	116,200	71,200	56,300	62,500
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	3,200	4,400	3,600	3,600	3,600
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	6,200	7,100	6,000	4,500	3,500
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,800	2,500	1,400	1,900	1,800
MEDICINE & HEALTH	5,700	4,900	3,900	4,100	3,800
Nursing, therapy & related fields	4,700	4,200	3,300	3,400	3,100
CLERICAL & RELATED	12,400	17,800	10,400	10,000	11,000
Stenographic & typing	4,200	6,000	3,700	3,800	4,100
Bookkeeping, account-recording & related	2,500	3,500	1,700	2,000	2,400
SALES	7,000	7,800	5,300	3,900	4,500
Sales, commodities	5,000	5,600	3,600	2,500	3,100
Sales, services	1,600	1,700	1,600	1,300	1,300
SERVICE ¹	13,600	13,800	9,400	7,600	8,800
Food & beverage preparation & related	5,400	6,600	3,700	3,500	4,300
FORESTRY & MINING	3,600	3,900	2,000	1,200	1,300
PROCESSING	5,500	6,500	2,400	1,800	2,000
MACHINING & RELATED	8,600	7,300	4,900	3,200	2,900
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	17,300	19,400	11,300	7,200	8,700
Mechanics & repairmen, except electrical	5,800	6,700	5,200	3,500	4,200
CONSTRUCTION TRADES	6,000	9,900	4,600	2,700	5,000
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	3,200	3,400	2,400	1,800	2,100
Motor transport operating	2,900	3,000	2,200	1,600	2,000
MATERIAL-HANDLING & RELATED	2,300	3,800	1,600	800	1,100
OTHERS	2,300	3,600	2,000	2,000	2,300

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

TABLE 8
LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1970-75

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rate	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4	—
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.1
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.7
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.6
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.4
August	16,169	9,688	59.8	9,235	433	4.5	5.5
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.6
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.4
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.4
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.4
May	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.6
June	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
July	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.2
August	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4	5.3
September	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5	5.5
October	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4	5.3
November	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1	5.5
December	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.1	6.0
1975							
January	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4	6.7
February	16,857	9,713	57.6	8,874	839	8.6	6.8
March	16,886	9,786	58.0	8,946	840	8.6	7.2
April	16,925	9,804	57.9	9,009	795	8.1	7.2
May	16,959	10,094	59.5	9,379	714	7.1	7.1
June	17,004	10,341	60.8	9,638	704	6.8	7.2
July	17,039	10,479	61.5	9,826	653	6.2	7.2
August	17,073	10,402	60.9	9,779	623	6.0	7.3

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: The Labour Force, Cat. No. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

TABLE 9

STATISTICS ON THE OPERATION OF THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT 1972-75

Year and Month	Initial and renewal claims received	Initial claims allowed ¹	Claimants at month-end	Benefit payments		
				Amount	Weeks	Weekly average
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1973						
January	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634	67.68
February	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268	68.49
March	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148	68.67
April	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954	68.56
May	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664	67.70
June	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033	67.38
July	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138	68.33
August	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015	67.37
September	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812	68.03
October	191,189	148,219	676,575	135,223	1,953	69.76
November	247,134	188,355	743,555	128,674	1,916	68.99
December	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002	71.19
1974						
January	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73.80
February	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75.00
March	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75.27
April	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75.24
May	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74.34
June	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73.57
July	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73.11
August	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73.21
September	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74.11
October	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75.59
November	253,076	191,808	760,227	139,169	1,818	77.14
December	332,058	262,541	910,103	164,449	2,094	78.90
1975						
January	356,041	295,389	1,133,973	306,501	3,725	82.54
February	218,798	200,921	1,213,548	287,665	3,425	84.11
March	190,851	157,429	1,220,974	297,749	3,540	84.41
April	230,263	179,192	1,186,300	356,931	4,241	84.31
May	197,490	161,611	1,106,250	270,654	3,257	83.64
June	194,488	144,381	1,107,291	238,911	2,887	83.00

¹ Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.

TABLE 10

IMMIGRATION TO CANADA BY INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1974-75

<i>Intended Occupational Groups</i>	1974			1975
	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter
	No.	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Managerial, Administrative	1,772	1,922	1,442	1,319
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	2,164	2,676	2,200	2,011
Social Sciences and Related	287	403	315	207
Religion	133	126	92	71
Teaching	680	1,443	536	399
Medicine and Health	1,697	1,929	1,492	1,288
Artistic, Literary, Performing Arts	410	363	341	269
Sport and Recreation	35	38	25	34
Clerical	4,208	4,463	3,848	2,959
Sales	1,082	1,122	1,022	871
Service	2,937	2,498	2,269	1,848
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	875	570	436	390
Fishing, Hunting, Trapping	11	13	10	8
Forestry and Logging	59	45	79	43
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	63	88	41	48
Processing	855	824	618	467
Machining	2,178	1,971	1,835	1,406
Fabricating, Assembling and Repairing	4,008	4,157	3,636	3,054
Construction	2,458	2,144	1,875	1,495
Transport Equipment Operating	404	329	275	238
Material - Handling	286	252	261	182
Other Crafts and Equipment Operating	192	163	170	105
Others	1,841	1,906	1,610	1,165
TOTAL	28,635	29,445	24,428	19,877
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Wives	8,821	9,285	7,974	6,730
Children	16,190	18,578	15,668	12,765
Fiancé or Fiancée	332	439	417	269
Students (18 and over)	2,427	2,139	1,289	1,836
Others	2,382	2,426	2,288	1,971
TOTAL	30,152	32,867	27,636	23,571
GRAND TOTAL	58,787	62,312	52,064	43,448

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

TABLE 11
IMMIGRATION BY PROVINCE OF DESTINATION, 1974-1975

Province	1974				1975
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter
Newfoundland	241	253	303	239	184
Prince Edward Island	72	91	92	56	63
Nova Scotia	546	749	721	585	447
New Brunswick	490	638	660	419	467
Quebec	6,886	9,340	9,710	7,522	5,861
Ontario	25,264	32,242	33,635	28,974	24,014
Manitoba	1,624	1,994	2,020	1,785	1,571
Saskatchewan	470	563	603	608	593
Alberta	2,736	3,684	4,244	3,625	3,213
British Columbia	6,908	9,147	10,251	8,175	6,971
Yukon & Northwest Territories	65	86	73	76	64
TOTAL	45,302	58,787	62,312	52,064	43,448

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration

TABLE 12
IMMIGRATION BY AGE GROUP AND SEX, 1974-75

Age Group	4th Quarter 1974			1st Quarter 1975		
	Total	Males	Females	Total	Males	Females
0-4	5,188	2,669	2,519	3,495	1,779	1,716
5-9	5,093	2,605	2,488	4,659	2,347	2,312
10-14	3,719	1,869	1,850	3,309	1,745	1,564
15-19	3,951	1,806	2,145	3,119	1,421	1,698
20-24	8,462	3,835	4,627	6,435	2,804	3,631
25-29	9,145	4,716	4,429	8,114	4,329	3,785
30-34	5,502	3,037	2,465	4,875	2,680	2,195
35-39	3,377	1,877	1,500	3,028	1,792	1,236
40-44	1,878	1,000	878	1,655	929	726
45-49	1,315	640	675	1,092	555	537
50-54	1,031	428	603	824	362	462
55-59	884	280	604	735	214	521
60-64	1,033	424	609	815	353	462
65-69	786	326	460	615	269	346
70 and over	700	283	417	678	253	425
TOTAL	52,064	25,795	26,269	43,448	21,832	21,616

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

TABLE 13

IMMIGRATION TO CANADA, BY CONTINENT AND SELECTED COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE
1974-75

Continent/ Country	1974				1975
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter
Europe	17,668	24,255	24,234	22,537	18,340
Britain	6,248	9,841	11,377	10,990	9,124
Portugal	4,056	4,718	3,689	3,870	2,672
Italy	1,203	1,549	1,283	1,191	1,008
France	799	1,161	1,283	989	723
Others	5,362	6,986	6,602	5,497	4,813
Africa	1,720	2,876	3,402	2,452	2,213
Asia	10,563	12,732	14,847	12,424	10,452
Hong Kong	3,317	2,944	3,726	2,717	2,198
India	2,763	3,509	3,867	2,729	2,372
Philippines	1,729	2,416	2,613	2,806	1,974
Others	2,754	3,863	4,641	4,172	3,908
Australasia	554	741	780	519	554
North & Central America	11,417	14,123	15,459	10,818	8,470
Jamaica	2,521	2,812	3,259	2,694	1,967
Trinidad & Tobago	1,118	1,274	1,370	1,040	990
United States	6,178	7,611	7,877	4,875	3,835
Others	1,600	2,426	2,953	2,209	1,678
South America	2,981	3,524	3,137	2,886	2,867
Oceania & Other Islands	399	536	453	428	552
TOTAL	45,302	58,787	62,312	52,064	43,448

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

TABLEAU 13
IMMIGRATION AU CANADA PAR CONTINENT ET PAR CERTAINS PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE
PERMANENTE, 1974-1975

Continent/ Pays	1974				1975
	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre	1 ^{er} trimestre
Europe	17,668	24,255	22,234	22,537	18,340
Grande-Bretagne	6,248	9,841	11,377	10,990	9,124
Portugal	4,056	4,718	3,689	3,870	2,672
Italie	1,203	1,549	1,283	1,191	1,008
France	799	1,161	1,283	989	723
Autres	5,362	6,986	6,602	5,497	4,813
Afrique	1,720	2,876	3,402	2,452	2,213
Asie	10,563	12,732	14,847	12,424	10,452
Hong Kong	3,317	2,944	3,726	2,717	2,198
Inde	2,763	3,509	3,867	2,729	2,372
Philippines	1,729	2,416	2,613	2,806	1,974
Autres	2,754	3,863	4,641	4,172	3,908
Australasie	554	741	780	519	554
Amérique du Nord et Amérique Centrale	11,417	14,123	15,459	10,818	8,470
Jamaïque	2,521	2,812	3,259	2,694	1,967
Trinité et Tobago	1,118	1,274	1,370	1,040	990
États-Unis	6,178	7,611	7,877	4,875	3,835
Autres	1,600	2,426	2,953	2,209	1,678
Amérique du Sud	2,981	3,524	3,137	2,886	2,867
Océanie et Autres îles	399	536	453	428	552
Océaniques	45,302	58,787	62,312	52,064	43,448
TOTAL					

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration

Groupe	d'âge	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
4e trimestre 1974	0-4	5,188	2,669	2,519	3,495	1,779	1,716
	5-9	5,093	2,605	2,488	4,659	2,347	2,312
	10-14	3,719	1,869	1,850	3,309	1,745	1,564
	15-19	3,951	1,806	2,145	3,119	1,421	1,698
	20-24	8,462	3,835	4,627	6,435	2,804	3,631
	25-29	9,145	4,716	4,429	8,114	4,329	3,785
	30-34	5,502	3,037	2,465	4,875	2,680	2,195
	35-39	3,377	1,877	1,500	3,028	1,792	1,236
	40-44	1,878	1,000	878	1,655	929	726
	45-49	1,315	640	675	1,092	555	537
	50-54	1,031	428	603	824	362	462
	55-59	884	280	604	735	214	521
	60-64	1,033	424	609	815	353	462
3e trimestre 1975	65-69	786	326	460	615	253	346
	70 et plus	700	283	417	678	269	425
	TOTAL	52,064	25,795	26,269	43,448	21,832	21,616

TABLEAU 12
IMMIGRATION, PAR GROUPE D'ÂGE ET PAR SEXE, 1974-1975

Province	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre
Terre-Neuve	241	253	303	239	184
Ile-du-Prince-Edouard	72	91	92	56	63
Nouvelle-Ecosse	546	749	721	585	447
Nouveau-Brunswick	490	638	660	419	467
Québec	6,886	9,340	9,710	7,522	5,861
Ontario	25,264	32,242	33,635	28,974	24,014
Manitoba	1,624	1,994	2,020	1,785	1,571
Saskatchewan	470	563	603	608	593
Alberta	2,736	3,684	4,244	3,625	3,213
Colombie-Britannique	6,908	9,147	10,251	8,175	6,971
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	65	86	73	76	64
TOTAL	45,302	58,787	62,312	52,064	43,448

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration

TABLEAU 11
IMMIGRATION PAR PROVINCE DE DESTINATION, 1974-1975

TABEAU 10
IMMIGRATION AU CANADA PAR GROUPES PROFESSIONNELS (PRÉVUS), 1974-1975

Groupes professionnels	1974				1975	
	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre
DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Directeurs, Administrateurs	1,772	1,922	1,442	1,319	2,011	2,07
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	2,164	2,676	2,200	1,442	1,319	2,07
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	287	403	315	1,442	1,319	2,07
Membres du clergé	133	126	92	1,442	1,319	2,07
Enseignants	680	1,443	536	1,442	1,319	2,07
Personnel Médical, techniciens de la santé	1,697	1,929	1,492	1,442	1,319	2,07
Professionnels des domaines artistique et littéraire	410	363	341	1,442	1,319	2,07
Spécialistes des sports et loisirs	35	38	25	1,442	1,319	2,07
Personnel Administratif	4,208	4,463	3,848	1,442	1,319	2,07
Spécialistes de la vente	1,082	1,122	1,022	1,442	1,319	2,07
Spécialistes des services	2,937	2,498	2,269	1,442	1,319	2,07
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	875	570	436	1,442	1,319	2,07
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	11	13	10	1,442	1,319	2,07
Travailleurs forestiers et bûcherons	59	45	79	1,442	1,319	2,07
Mineurs, carriers, foreurs de puits	63	88	41	1,442	1,319	2,07
Industries de transformation	855	824	618	1,442	1,319	2,07
Usineurs	2,178	1,971	1,835	1,442	1,319	2,07
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	4,008	4,157	3,636	1,442	1,319	2,07
Travailleurs du bâtiment	2,458	2,144	1,875	1,442	1,319	2,07
Exploitation des transports	404	329	275	1,442	1,319	2,07
Manutentionnaires	266	252	261	1,442	1,319	2,07
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	192	163	170	1,442	1,319	2,07
Autres	1,841	1,906	1,610	1,442	1,319	2,07
TOTAL	28,635	29,445	24,428	19,877	19,877	19,877
NON DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Épouses	8,821	9,285	7,974	6,730	12,765	269
Enfants	16,190	18,578	15,668	6,730	12,765	269
Fiancés ou fiancées	332	439	417	6,730	12,765	269
Étudiants (18 ans et plus)	2,427	2,139	1,289	1,836	1,971	1,971
Autres	2,382	2,426	2,288	1,836	1,971	1,971
TOTAL	30,152	32,867	27,636	23,571	23,571	23,571
TOTAL GÉNÉRAL	58,787	62,312	52,064	43,448	43,448	43,448

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE 1972-1975

Année et mois	Demandes initiales et renou- vellements	Demandes initiales acceptées ¹	Prestataires en fin de mois	Montant	Semaines	Moyenne hebdomadaire
Prestations servies						
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1973				\$000	000	\$
1972	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634	67.68
Février	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268	68.49
Mars	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148	68.67
Avril	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954	68.56
Mai	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664	67.70
Juin	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033	67.38
Juillet	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138	68.33
Août	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015	67.37
Septembre	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812	68.03
Octobre	191,189	148,219	676,575	135,223	1,953	69.76
Novembre	247,134	188,555	743,555	128,674	1,916	68.99
Décembre	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002	71.19
1974						
Janvier	277,736	238,245	980,647	227,603	3,368	78.80
Février	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75.00
Mars	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75.27
Avril	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75.24
Mai	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74.34
Juin	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73.57
Juillet	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73.11
Août	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73.21
Septembre	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74.11
Octobre	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75.59
Novembre	253,076	191,808	760,227	139,169	1,818	77.14
Décembre	332,058	262,541	910,103	164,449	2,094	78.90
1975						
Janvier	356,041	295,889	1,133,973	306,501	3,725	82.54
Février	218,798	200,921	1,213,548	287,665	3,425	84.11
Mars	190,851	157,429	1,220,974	297,749	3,540	84.41
Avril	230,263	179,192	1,186,300	356,931	4,241	84.31
Mai	197,490	161,611	1,106,250	270,654	3,257	83.64
Juin	194,488	144,381	1,107,291	238,911	2,887	83.00

¹ Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.
Source: Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

TABEAU 8
DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1970-1975

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de Participation	Emploi	Chômage En	Taux de chômage Réels - Désaisonnalisé
	000's	000's	%	000's	000's	%
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4
1975						
Janvier	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7
Février	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3
Mai	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3
Juin	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2
Juillet	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8
Août	16,169	9,688	59.8	9,235	433	4.5
Septembre	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6
Octobre	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6
Novembre	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0
Décembre	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5
1974						
Janvier	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9
Février	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8
Mars	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4
Avril	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0
Mai	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4
Juin	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8
Juillet	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6
Août	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4
Septembre	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5
Octobre	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4
Novembre	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1
Décembre	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.1
1975						
Janvier	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4
Février	16,857	9,713	57.6	8,874	839	8.6
Mars	16,886	9,786	58.0	8,946	840	8.6
Avril	16,925	9,804	57.9	9,009	795	8.1
Mai	16,959	10,094	59.5	9,379	714	7.1
Juin	17,004	10,341	60.8	9,638	704	6.8
Juillet	17,039	10,479	61.5	9,826	653	6.2
Août	17,073	10,402	60.9	9,779	623	6.0

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé **La main-d'œuvre**, n° de cat. 71-0001F de la division du Travail, Statistique Canada.

TABEAU 7
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION, CANADA, 1974-1975

Profession	1974				1975	
	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	1 ^{er} trimestre
TOUTES PROFESSIONS	n°	n°	n°	n°	n°	n°
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET	98,700	116,200	71,200	56,300	62,500	3,600
PERSONNEL ASSIMILÉ	3,200	4,400	3,600	3,600	3,600	3,500
TRAVAILLEURS DES SCIENCES NATURELLES, TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	6,200	7,100	6,000	4,500	3,500	1,800
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1,800	2,500	1,400	1,900	3,800	3,100
PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS DE LA SANTÉ	5,700	4,900	3,900	4,100	11,000	4,100
PERSONNEL spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	4,700	4,200	3,300	3,400	2,400	4,500
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	12,400	17,800	10,400	10,000	4,300	3,100
Sténographes et dactylographes	4,200	6,000	3,700	3,800	2,500	3,100
Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	2,500	3,500	1,700	2,000	7,000	8,800
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	7,000	7,800	5,300	3,900	4,500	4,300
Vendeurs de biens de consommation	5,000	5,600	3,600	2,500	4,300	4,300
Vendeurs de services	1,600	1,700	1,600	1,300	2,900	2,900
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ¹	13,600	13,800	9,400	7,600	5,400	5,400
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	5,400	6,600	3,700	3,500	4,300	4,300
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINEURS	3,600	3,900	2,000	1,200	1,300	1,300
TRANSFORMATION	5,500	6,500	2,400	1,800	2,000	2,000
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	8,600	7,300	4,900	3,200	2,900	2,900
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	17,300	19,400	11,300	7,200	8,700	8,700
Mécaniciens et réparateurs	5,800	6,700	5,200	3,500	4,200	4,200
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	6,000	9,900	4,600	2,700	5,000	5,000
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	3,200	3,400	2,400	1,800	2,100	2,100
Personnel d'exploitation des transports routiers	2,900	3,000	2,200	1,600	2,000	2,000
CONTRÉMAÎTRE DE MANUTENTIONNAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	2,300	3,800	1,600	800	1,100	1,100
AUTRES	2,300	3,600	2,000	2,000	2,300	2,300

¹ Ne comprend pas les services ménagers.

Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

TABLEAU 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA, PAR GROUPES IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1975¹
(données provisoires et sujettes à révision)

Période² Total Rattachage scolaire Langues Métier Apprentissage

1972 50,515 18,722 3,886 23,427 4,480 3,519
1973 47,701 16,446 3,716 23,398 4,141
1974 47,573 16,739 3,377 23,937 n°

1973
Janvier 73,938 24,880 4,297 37,321 7,440
Février 76,887 27,367 4,227 38,190 7,103
Mars 57,751 21,528 3,838 25,868 6,517
Avril 53,592 18,809 3,835 24,639 6,309
Mai 43,242 13,990 3,635 20,425 5,192
Juin 24,608 7,605 3,526 12,633 844
Juillet 23,649 7,756 3,425 12,240 228
Août 21,993 7,322 3,380 11,024 266
Septembre 40,240 11,091 3,387 21,370 4,392
Octobre 40,162 11,096 3,387 21,287 4,392
Novembre 61,404 22,190 3,750 29,472 5,992
Décembre 54,940 23,716 3,903 26,303 1,018

1974
Janvier 68,461 22,725 4,416 34,708 6,612
Février 71,106 25,398 4,516 36,041 5,151
Mars 51,885 17,404 3,364 24,691 6,426
Avril 47,388 16,994 2,610 23,303 4,481
Mai 42,162 12,834 3,287 20,799 5,242
Juin 27,977 9,441 3,131 14,564 841
Juillet 27,885 9,691 3,083 14,544 567
Août 26,147 9,315 3,033 13,208 591
Septembre 43,009 13,911 3,141 22,366 3,591
Octobre 52,262 19,734 3,332 26,789 2,407
Novembre 54,917 19,857 3,024 27,105 4,931
Décembre 57,676 23,568 3,592 29,131 1,385

1975
Janvier 67,494 23,690 3,595 33,929 6,280
Février 64,037 23,878 3,722 33,642 2,795
Mars 53,505 18,755 3,483 25,659 5,608
Avril 57,531 21,961 3,725 28,278 3,567
Mai 54,536 18,309 4,191 25,567 6,469

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.

² Les chiffres mensuels sont ceux inscrits à la fin de chaque mois.

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

TABLEAU 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1975¹

(données provisoires et sujettes à révision)

Période ²	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	47,701	7,792	15,490	14,264	6,303	3,852
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1975	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	40,162	8,461	8,116	14,015	6,406	3,164
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,559	22,381	13,280	6,831	3,889
1974	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Janvier	71,106	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
Février	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
Mars	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
Avril	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
Mai	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
Juin	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
Juillet	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
Août	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
Septembre	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
Octobre	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
Novembre	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191
Décembre	67,494	10,795	24,060	19,018	8,292	5,329
Janvier	64,037	11,432	22,925	17,200	7,338	5,142
Février	53,505	9,117	21,621	10,343	8,259	4,165
Mars	57,531	10,099	19,409	16,329	7,021	4,673
Avril	54,536	9,216	15,293	18,693	6,898	4,436

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.

² Les chiffres mensuels sont ceux inscrits à la fin de chaque mois.

Source: Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

TABEAU 4
NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	641,966	n°	n°	n°	n°	n°
1971	801,009	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1973						
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
Avril	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
Mai	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
Juin	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
Juillet	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
Août	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
Septembre	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
Octobre	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
Novembre	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474
Décembre	73,792	8,918	14,373	29,014	10,056	11,431
1975						
Janvier	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
Février	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
Mars	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
Avril	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
Mai	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
Juin	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
Juillet	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947

¹ Placements des clients dans des emplois d'une durée de plus d'une semaine dans le secteur du Centre de Main-d'oeuvre du Canada.
 Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 3
NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975						
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
Janvier	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
Avril	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
Mai	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
Juin	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
Juillet	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
Août	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
Septembre	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
Octobre	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
Novembre	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802
Décembre	207,355	22,165	43,414	76,725	35,462	29,589
1975						
Janvier	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
Février	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
Mars	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
Avril	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
Mai	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
Juin	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
Juillet	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546

¹ Clients présentés par les Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.
 Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABEAU 2
NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1973	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Janvier	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Février	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Avril	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Mai	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Juin	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juillet	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Août	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Septembre	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Octobre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Novembre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Décembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
Janvier	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Février	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Mars	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
Avril	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
Mai	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
Juin	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
Juillet	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
Août	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
Septembre	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
Octobre	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
Novembre	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875
Décembre	84,957	10,654	19,238	29,375	13,041	12,649
1975						
Janvier	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
Février	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
Mars	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
Avril	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
Mai	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
Juin	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
Juillet	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730

¹ Vacances signalées aux Centres de Main-d'œuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine. Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 1
INSCRIPTION DES CLIENTS¹ REÇUS PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
------	--------	------------	--------	---------	----------	-----------

1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409

1973	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Janvier	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Février	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Mars	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Avril	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Mai	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juin	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Juillet	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Août	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Septembre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Octobre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Novembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
Décembre						

1974	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
Janvier	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Février	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Mars	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
Avril	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
Mai	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
Juin	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
Juillet	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
Août	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
Septembre	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
Octobre	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543
Novembre	357,540	44,033	102,619	121,617	44,796	44,475
Décembre						

1975	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
Janvier	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
Février	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
Mars	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
Avril	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
Mai	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
Juin	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787
Juillet						

¹ Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième catégorie*. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licenciemment en cas de pénurie de travail, des prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés.

Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité.

Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations.

La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête: i) Elle doit être immédiatement disponible; ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'œuvre, ou encore par l'interview de postulants; iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête; iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

- "doit être immédiatement disponible" — Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.
- "mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance..." — Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.
- "le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête" — Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.
- "... accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'entreprise" — Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail extérieur.

4. LA POPULATION ACTIVE

Population active: La population active civile comprend tous les civils âgés de 14 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires des institutions pénitentiaires ou psychiatriques, qui, pendant la semaine de l'enquête, étaient employés ou à la recherche d'un emploi.

Employé: désigne toute personne qui, durant la semaine de l'enquête:

- a) Travaillait contre rémunération ou bénéfice.
- b) Accomplissait tout travail relatif à la gestion d'une ferme ou d'une entreprise familiale, ou
- c) Avait un emploi mais ne travaillait pas, soit à cause de mauvais temps, de maladie, de conflit

1 La période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:
a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et

ouvrier, ou parce qu'elle était en vacances, ou en congé pour d'autres raisons.

Toute personne qui avait un emploi mais ne travaillait pas durant la semaine de l'enquête et qui était à la recherche d'un emploi est inscrite dans la catégorie des chômeurs, comme actif sans travail à la recherche d'un emploi.

Chômeur: désigne toute personne qui, lors de la semaine de l'enquête,

- a) Était sans travail et à la recherche d'un emploi, ou dans l'impossibilité de chercher un emploi, à cause de maladie, ou encore avait été mise à pied pour une période indéfinie ou prolongée, ou qui estimait qu'aucun emploi à sa convenance n'était disponible dans le secteur;
- b) Ou qui avait été temporairement mise à pied depuis une semaine entière et qui attendait un rappel au travail dans les 30 jours.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage par catégorie (âge, sexe, état civil, etc.) comprend le nombre de chômeurs dans chaque catégorie en pourcentage de la population active de cette catégorie. Le taux de chômage corrigé des variations saisonnières se calcule en divisant le chômage corrigé des variations saisonnières par la somme de l'emploi corrigé des variations saisonnières et du chômage corrigé des variations saisonnières (i.e. la population active corrigée des variations saisonnières par sommation.).

Taux d'activité: Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population globale de 14 ans et plus. Le taux d'activité par catégorie (âge, sexe, état civil, etc.) représente la population active de chaque catégorie en pourcentage de la population globale de cette catégorie. Les taux d'activité corrigés des variations saisonnières s'obtiennent par correction directe (i.e. en divisant le taux d'activité non corrigé par le facteur saisonnier.)

5. ASSURANCE-CHÔMAGE

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence¹ et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou

b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans des établissements de formation, selon les ententes fédérales-provinciales pour le P.F.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. STATISTIQUES SUR LES ACTIVITÉS DES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'œuvre du Canada. Les chiffres figurant au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'œuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins. **Présentations:** Il s'agit du nombre total de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'œuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'œuvre sans que l'employeur ait spécifié d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'œuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre de

2. STAGIAIRES DU PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

a) Stagiaires à plein temps en établissement
Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)

Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences et en communications, allant de la 1^{re} à la 12^e année. Ils comportent également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) Cours de langues

Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais.

d) Formation professionnelle:

Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) Formation en apprentissage:

La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. VACANCES

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de

Appendice statistique

MAIN-D'OEUVRE

1 – Inscription des clients reçues par région, Centre de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975

2 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975

3 – Nombre de présentations par région, Centre de

Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975

4 – Nombre de placements par région, Centre de

Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975

5 – Nombre de stagiaires à plein temps dans des

établissements de formation. Programme de

formation de la Main-d'oeuvre du Canada,

par région, 1972-1975

6 – Stagiaires à plein temps dans des établissements

de formation, Programme de formation de la

Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants

de cours, Canada, 1972-1975

7 – Postes à plein temps vacants, certaine profession,

Canada, 1974-1975

8 – Données sur la population active, Canada,

1970-1975

9 – Statistiques sur l'application de la Loi sur

l'Assurance-chômage, 1972-1975

IMMIGRATION

10 – Immigration au Canada par groupes

professionnels (prévus), 1974-1975

11 – Immigration, par province de destination,

1974-1975

12 – Immigration, par groupe d'âge et par sexe,

1974-1975

13 – Immigration au Canada par continent et par

certain pays de dernière résidence permanente,

1974-1975

entre 1961 et 1972. La part combinée de Toronto et Vancouver est passée de 15.0 à 17.2%, tandis que celle de Montréal est demeurée stable à environ 12.6%.

Résultats de la projection sur la population régionale

Les résultats d'une projection sur la population régionale indiquent que la migration sera appelée

à jouer un rôle toujours croissant dans la distribution provinciale de la population canadienne.

On peut se procurer, gratuitement, des exemplaires du rapport dans l'une ou l'autre des deux langues officielles en s'adressant au Service d'information de Main-d'œuvre et Immigration, 305, rue Rideau, Ottawa (Ontario), K1A 0J9.

du gouvernement. Une immigration soutenue jusqu'à la fin du siècle pourrait permettre à Israël de doubler sa population d'ici l'an 2000.

De nombreux efforts ont été déployés en vue d'attirer des immigrants juifs. Des privilèges particuliers et une variété de services leur sont offerts, notamment l'exemption de certaines taxes, la gratuité scolaire et l'assurance-maladie. Un ministère de l'Absorption des immigrants coordonne les divers services offerts à ces derniers, et des centres d'absorption ont été ouverts dans tout le pays. Ces diverses formes d'aide sont utilisées pour diriger les nouveaux venus vers les régions où l'on a le plus besoin d'eux. Malgré l'engagement profond des immigrants envers Israël, les problèmes initiaux d'adaptation sont semblables à ceux qui surgissent dans d'autres pays.

En 1972 et 1973, Israël a accueilli plus de 50,000 immigrants par année. Parmi les changements importants qui se sont produits au cours des dernières années, notons le grand nombre d'immigrants venus de l'Union soviétique et la diminution du nombre de ceux qui viennent de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord. Environ 8,000 émigrants quittent Israël chaque année; la plupart d'entre eux étaient venus de l'Europe occidentale ou de l'Amérique du Nord.

Le Canadien et le travail: Conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Information Canada, Ottawa 1975. 104 pages. Prix: \$2.25 au Canada et \$2.70 à l'étranger. N° du catalogue: MP 33-6/1975.

Nous exposons ici les résultats de deux enquêtes commandées par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration et effectuées par des organismes privés au cours de l'automne et de l'hiver de 1973-1974; la première de ces enquêtes portait sur l'éthique du travail et l'autre sur la satisfaction professionnelle. L'initiative est née du problème posé par la coexistence d'un taux élevé de chômage et d'une considérable pénurie de main-d'œuvre. On explique souvent cette anomalie apparente par le changement qui s'est opéré dans les attitudes, les valeurs et le comportement des Canadiens, ce qui aurait entraîné l'érosion de l'éthique du travail. On a laissé entendre que cette érosion était particulièrement évidente chez les jeunes. D'autres attribuent la situation au fait que les emplois d'aujourd'hui ne répondent pas aux attentes des travailleurs et de la jeunesse en

particulier. Selon les partisans de ce point de vue, les travailleurs fuient les emplois monotones et routiniers et cherchent à jouer un rôle qui leur permet de créer et d'exercer une action sur les buts de l'entreprise. En étudiant le bien-fondé de ces opinions, le Ministère a constaté que l'on manquait de renseignements sur le changement de attitudes des Canadiens à l'égard du travail. C'est pourquoi il a été décidé d'effectuer les deux enquêtes susmentionnées. L'étude sur l'éthique du travail avait surtout pour but d'explorer les attitudes envers le travail en général plutôt qu'à l'endroit d'emplois précis et de donner un aperçu des valeurs fondamentales qui influent sur l'évolution du marché du travail. D'autre part l'étude sur la satisfaction professionnelle a permis d'examiner les aspects du travail que valorisent ou non les travailleurs ou qui peuvent leur apporter de la satisfaction dans leur emploi courant. Cette étude était axée sur les possibilités de promotion, sur la rémunération, la qualité de la supervision et les relations avec les autres travailleurs. Les deux enquêtes ont été exécutées indépendamment, avec des questionnaires et des échantillons différents. Voici les principales conclusions que nous avons tirées du rapport original (pp. 60-62):

La migration interne et l'établissement des immigrants. Groupe des travaux de recherche, division de la recherche et de la planification stratégique, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa, 1975. 75 pages, photocopiées.

De concert avec le Ministre d'État aux affaires urbaines, le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration est sur le point de diffuser un rapport intitulé: "La migration interne et l'établissement des immigrants". Ce rapport vise surtout à fournir des renseignements qui serviront à une discussion des objectifs et de la politique démographiques du Canada. À cet égard, le rapport utilise des données récentes pour faire des évaluations et une certaine analyse descriptive de l'importance, de la structure et des répercussions du récent mouvement migratoire au Canada, tant interne qu'extérieur, à titre d'élément important de la répartition démographique.

Les principales conclusions du rapport sont résumées ci-dessous.

Tendances récentes, courants et effets possibles de la migration interprovinciale

Le recensement de 1971 montre que plus que 20% de la population habitait dans une différente municipalité 5 ans avant, 14% dans la même province, 4% dans une différente province et un autre 4% dans un autres pays.

Hawkins, Freda. *Politique et administration en matière d'immigration dans certains pays*. Étude sur l'immigration et sur les objectifs démographiques du Canada. Information Canada. Ottawa 1974.

58 pages. \$1.50. N° de catalogue: MP23-37-1974-5-7.

Il s'agit d'une des huit études spéciales que le Groupe chargé de l'Étude sur l'immigration et sur les objectifs démographiques du Canada, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, a demandé de faire dans le cadre du Livre vert sur l'immigration qui a paru au début de 1975. Dans cette étude, Mme Hawkins étudie les politiques et les questions d'immigration dans trois pays qui accueillent un nombre assez élevé d'immigrants, soit les États-Unis, l'Australie et Israël. Dans chaque pays, la question démographique relève de la politique courante et des études spéciales ont été effectuées ou sont en cours en vue d'établir les taux de croissance démographique optimaux et le mode de répartition souhaitable de la population. La politique d'immigration et l'orientation du mouvement d'immigration aux États-Unis, en Australie et en Israël ont beaucoup de choses en commun avec ce même domaine de la politique générale au Canada. En regard aux grandes différences d'ordre géographique, historique et politique, le document étudie, à l'égard des trois pays, certains facteurs fondamentaux dont l'importance varie d'un pays à l'autre. Il s'agit du nombre d'immigrants admis, de leur origine et de leur répartition, des principes et des objectifs de l'immigration, de l'évolution historique de la politique d'immigration ainsi que de sa forme et son caractère actuels, des organismes gouvernementaux responsables et des méthodes de gestion, de la participation du public, des problèmes relatifs au contrôle et aux activités illégales ainsi que des récents changements relatifs à l'immigration et à la croissance démographique.

Les États-Unis

L'immigration a toujours été un des grands thèmes de l'histoire des États-Unis et occupe une place importante dans l'évolution démographique et l'essor national. La croyance fondamentale aux valeurs positives de l'immigration et à ses objectifs humanitaires généraux continue d'étayer dans une large mesure la politique d'immigration. Cette dernière se fonde actuellement sur la Loi sur l'immigration et la nationalité adoptée en 1965. Cette loi a supprimé les distinctions raciales sur lesquelles s'appuyait l'ancien régime de contingemment selon les origines nationales et a établi une politique universelle qui s'inspire du double principe de la réunion des familles et des besoins du marché du travail. Grâce à des plafonnements établis à l'égard de l'immigration émanant des hémisphères orientale et occidentale,

Australie

Il est possible de contrôler de façon raisonnable le nombre total des personnes admises aux États-Unis. La politique d'immigration des États-Unis fait l'objet d'une étude et d'une évolution constantes, et d'autres mesures législatives sont à l'étude en vue de régler les problèmes que n'a pu résoudre la Loi de 1965. Notons, entre autres, l'augmentation sensible du nombre des étrangers se trouvant illégalement aux États-Unis, du mécontentement manifesté à l'égard du programme d'accréditation professionnelle, du nombre de trafiquants de drogue et de personnes ayant de faux passeports et de faux visas. Les États-Unis viennent de terminer une enquête sur l'immigration et sur la croissance démographique, comme on le fait actuellement au Canada. Il serait juste de dire que, pour le moment, l'immigration ne constitue pas une question primordiale aux États-Unis, car le taux de naissance est bas et le nombre total des immigrants, soit environ 400,000 en 1973, est peu élevé par rapport à la population totale; en outre, ces immigrants sont concentrés dans quelques États. Selon la Commission de la croissance démographique face à l'avenir des États-Unis, aucun avantage sensible ne saurait découler d'un accroissement démographique, et elle a recommandé de stabiliser l'immigration.

Au même titre que le Canada et les États-Unis, l'Australie est un pays composé d'immigrants, et la migration a toujours été un élément fondamental de la vie australienne, et le gouvernement lui a toujours accordé une très grande priorité. Depuis le retour au pouvoir du Parti travailliste en décembre 1972, l'Australie a modifié radicalement sa politique d'immigration. La politique de "l'Australie aux Blancs" a été abandonnée. On a adopté une politique universelle suivant laquelle les considérations d'ordre économique sont devenues un facteur important. En raison de la détérioration de la situation économique, le nombre annuel d'immigrants pour 1974-75 a été réduit à 80,000 contre 110,000 en 1972-73 et 1973-74. L'Australie, comme le Canada et les États-Unis, étudie les politiques d'immigration en fonction de la croissance démographique et des nouvelles façons possibles d'envisager l'essor économique.

Israël

Contrairement à la plupart des pays occidentaux, Israël favorise totalement la croissance démographique par l'immigration pour des raisons de sécurité nationale et d'essor national. La rentrée du peuple juif dans sa patrie historique constitue un élément important de la politique générale en Israël. Aucune commission spéciale n'a été créée pour étudier la croissance démographique, car il s'agit plutôt d'une préoccupation constante

MANITOBA			
C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles	8581-110 Mécanicien d'automobiles	L.D.
		8581-134 Motoriste	L.D.
		— metteur au point	L.D.
		8581-142 Réparateur	L.D.
		de carrosseries	
SASKATCHEWAN			
C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré
2161	Arpenteurs-géomètres		L.D.
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes	3131-130 Infirmières	T.G.D.
6125	Serveurs		D.M.
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles		T.G.D.
9175	Camionneurs		D.M.
			Dans toute la province
ALBERTA			
C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes	3131-130 Infirmières	D.M.
6125	Serveurs		D.M.
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles		T.G.D.
9175	Camionneurs		D.M.
			Dans toute la province
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes	3131-130 Infirmières	D.M.
6125	Serveurs		D.M.
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles		D.M.
9175	Camionneurs		L.D.
			Salaires.
			Cette profession est caractérisée par un taux de roulement élevé associé à une expansion à long terme. Les travailleurs exerçant cette profession acceptent très facilement des emplois dans d'autres branches d'activité offrant de meilleurs
			S'applique surtout aux ouvriers qualifiés
Colombie-Britannique.			
C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré
2161	Arpenteurs-géomètres		L.O.
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes		L.D.
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles		D.M.
9175	Camionneurs		L.O.
			Le peu d'offres continuera probablement et sera influencé par les fluctuations saisonnières de la demande.
			Le taux de postes vacants a diminué depuis l'an dernier.
			La demande moyenne de travailleurs appartenant à ce groupe se maintiendra dans toutes les professions à 7 chiffres
			probablement dans tous les secteurs de la Colombie-Britannique.

QUEBEC

ONTARIO

TABEAU 2
PROFESSIONS TIRÉES DE LA LISTE ANTICIPATIVE DES DÉSÉQUILIBRES
DANS LES PROFESSIONS, 2^e TRIMESTRE 1975

TERRE-NEUVE

C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré	Observations
2161	Arpenteurs-géomètres	O.M.	Parmi les débutants	
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes	T.G.O.	Surtout l'été	
6125	Serveurs	L.D.	Surtout à cause des heures de travail et du manque de mobilité	Taux de roulement élevé en raison d'une mauvaise sélection des travailleurs, des salaires peu élevés et des mauvaises conditions de travail. Très saisonnier.
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles	D.M.		
		D.M.	Mécanicien d'automobile	
		D.M.	8581-142 Réparateur de carrosseries	
9175	Camionneurs	L.D.	9175-118 Chauffeur de camion	

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré	Observations
2161	Arpenteurs-géomètres	O.M.		
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes	T.G.D.	Le problème du nombre élevé de demandes est accentué par les difficultés relative à la mobilité	
6125	Serveurs	LD	Taux de roulement élevé et manque de mobilité.	

NOUVELLE-ÉCOSSE

C.C.D.P.	Titre de la profession	Code à 7 chiffres de la C.C.D.P.	Degré	Observations
2161	Arpenteurs-géomètres	O.M.		
3131	Infirmières diplômées, à l'exception des surveillantes	T.G.D.	Surtout à Dartmouth	Le nombre élevé de demandes est accentué par les difficultés relatives à la mobilité et les heures de travail. La situation s'empire l'été
6125	Serveurs	L.D.	Situations causées notamment par les salaires peu élevés et les mauvaises conditions de travail, le manque de mobilité et le caractère saisonnier du travail.	
8581	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles	D.M.		
		D.M.	8581-110	
		D.M.	Mécanicien d'automobile	
		D.M.	8581-142 Réparateur de carrosseries	
9175	Camionneurs	L.D.	9175-118 Chauffeur de camion	
		L.D.	9175-722 Chauffeur de camion,	
		L.O.	tracteur pour remorque 9175-138	
		L.O.	Chauffeur de camionnette	

précise des programmes du Ministère. Par exemple, le tableau sommaire (Tableau 1) indique une offre modérée d'Apprenteurs-géomètres (C.C.D.P., 2161) à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse et une demande légère au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan. On peut donc conseiller aux employeurs d'axer leur recrutement sur Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse et aux clients des C.M.C. d'orienter leurs recherches vers le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan.

[illegible]

UNE APPROCHE SYSTÉMATIQUE À LA
PLANIFICATION À COURT TERME
DANS LES PROFESSIONS

Durant plusieurs années, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration a dressé des listes non officielles des professions dont le taux de postes vacants ou de chômage était élevé. Les différents conseillers, économistes ou directeurs de programmes du Ministère dressaient de telles listes quand le besoin s'en faisait sentir. Ces listes résumaient des renseignements sur le marché du travail dans les Régions et, à ce titre, elles traduisaient également les intérêts et les compétences propres aux divers Bureaux régionaux.

La mise au point de la Liste anticipative des déséquilibres dans les professions (L.A.D.P.) favorise une plus grande uniformité de ces listes entre les Régions tout en continuant de recourir aux compétences locales pour obtenir des renseignements sur les problèmes particuliers de chaque province. En outre, il est possible de mieux juger la durée probable des déséquilibres grâce aux extrapolations du taux d'accroissement de la main-d'œuvre dans les diverses professions pour chaque province, tirées du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (P.P.P.C.).

La Liste anticipative s'adresse avant tout aux employés du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Elle permet de déceler les excédents de l'offre ou de la demande, susceptibles d'être rectifiés à court terme (une ou deux années) grâce des observations sur la nature exacte du déséquilibre y sont insérées pour que l'on puisse choisir les programmes les plus aptes à remédier à la situation: subventions à la mobilité, achats de cours de formation, orientation aux immigrants, consultation avec l'employeur ou amélioration de l'information assurée aux clients des C.M.C.

(i) Les extrapolations obtenues dans le cadre du P.P.P.C. représentent à l'intérieur d'un groupe professionnel, le nombre de travailleurs et le taux d'accroissement prévus pour une période de sept ans. (ii) Les renseignements sur le nombre de postes vacants inscrits dans les C.M.C. et les derniers résultats de l'Enquête sur les postes vacants sont les indicateurs de la demande.

!!!) Le nombre de prestataires d'assurance-chômage dans chaque groupe professionnel et le nombre de clients inscrits dans les C.M.C. forment les indicateurs de l'offre.

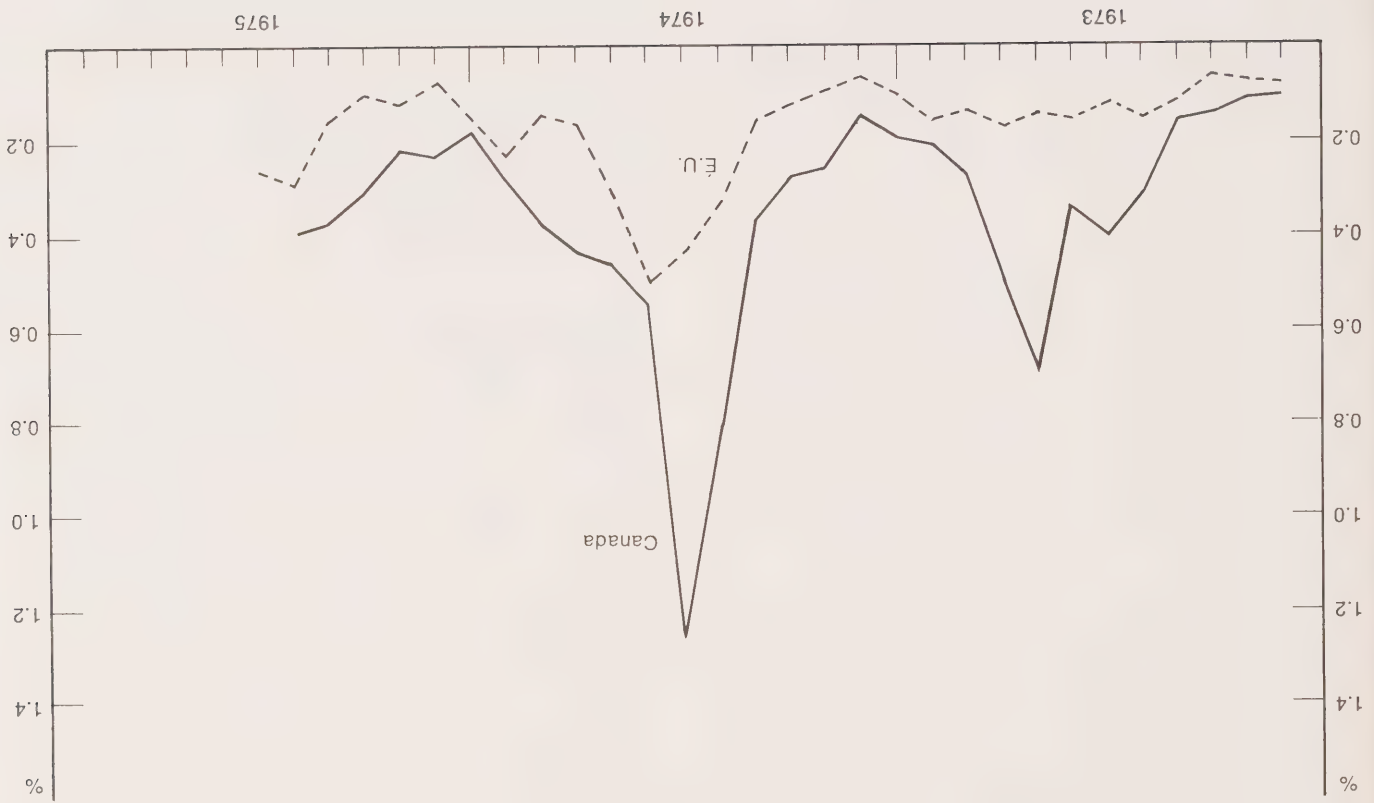
Les catégories professionnelles utilisées dans les feuilles de renseignements de la Liste anticipative correspondent aux groupes de base de la Classification canadienne descriptive des professions (C.C.D.P.), qui en comprend environ 500 à ce niveau de détail. Pour chacune des provinces, une série de 500 feuilles de renseignements est donc établie à l'intention du personnel de la Région et de l'Administration centrale. L'économiste régional coordonne la revue complète des feuilles correspondantes aux provinces de sa Région, afin de mettre en évidence les endroits où se posent des difficultés. Les déséquilibres sont calculés en nombre absolu de personnes en cause, et en tant que proportion du nombre d'actifs dans cette profession. Après quoi, ils sont évalués selon trois degrés d'ampleur de l'offre et de la demande. L.O., O.M., et T.G.O. indiquent une légère offre, une offre modérée et une très grande offre et L.D., D.M. et T.G.D., une légère demande, une demande modérée et une très grande demande.

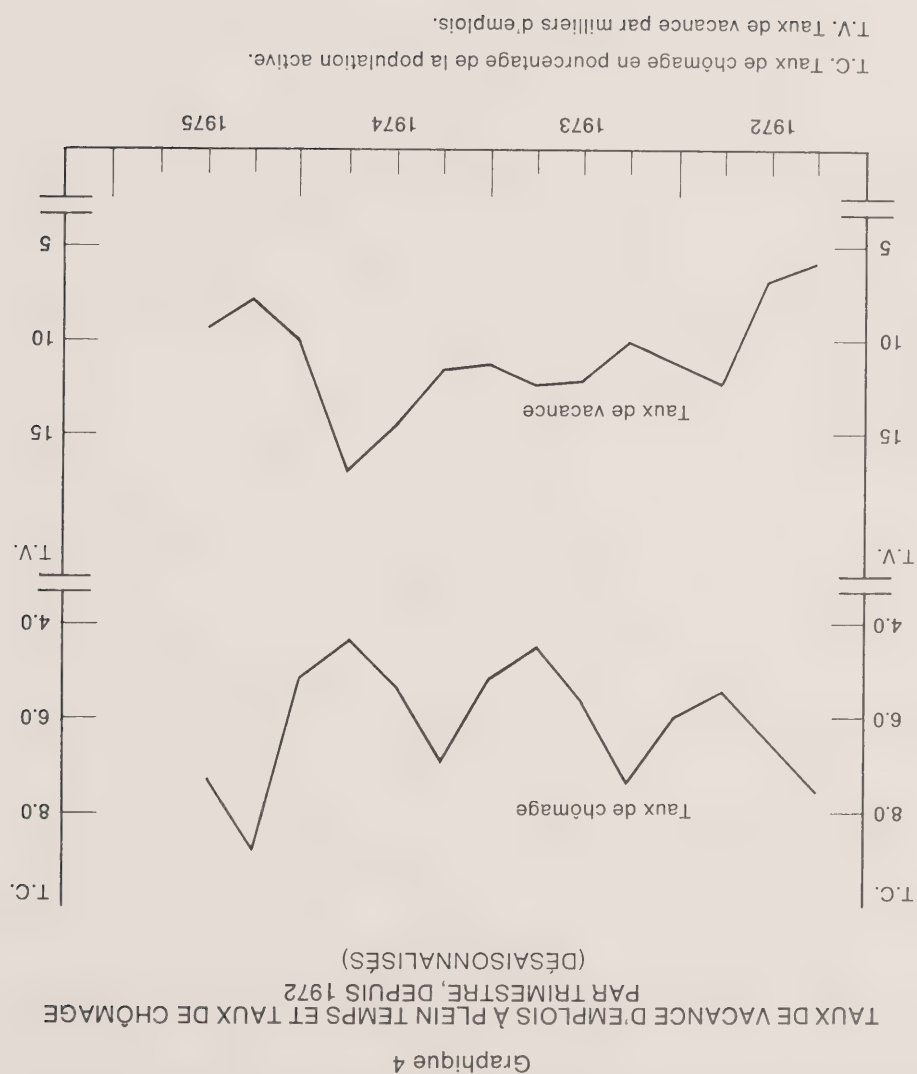
Sous la direction de l'économiste régional, le personnel des Régions reçoit les feuilles de renseignements de la Liste anticipative. On s'efforce d'obtenir les renseignements du personnel des divisions s'occupant de l'exécution, notamment celles qui s'occupent de formation et des services aux employeurs, de même qu'aux connaissances des besoins en main-d'œuvre et des Économistes de district.

Le personnel des Régions sélectionne en vue d'une étude plus poussée les professions comprenant 200 employés ou plus et dont la demande ou l'offre est exceptionnellement élevée. À moins que le personnel des Régions ne possède des renseignements sur un déséquilibre dans une profession employant un nombre moins important de travailleurs, les professions comptant moins de 200 travailleurs doivent être exclues de l'étude par suite de la difficulté d'obtenir des indicateurs statistiques fiables. Les feuilles de renseignements bruts sont limitées par le degré de détail des divers relevés utilisés comme indicateurs de base. Pour ce qui est des groupes professionnels, les groupes à quatre chiffres de la C.C.D.P. sont les meilleurs catégories disponibles et l'emplacement des déséquilibres n'est défini qu'au niveau de la province. La revue des feuilles de renseignements par le personnel des Régions peut donc être beaucoup plus qu'une simple vérification des difficultés signalées sur les imprimés d'ordinateur. Grâce aux connaissances du personnel local, les difficultés créées par surcroît de l'offre ou de la demande peuvent souvent être définies au niveau des professions à sept chiffres

POURCENTAGE DES JOURS/HOMMES PERDUS PAR ARRÊTS DE TRAVAIL
AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS, EN 1973, 1974, 1975
(TAUX NON DÉSAISONNALISÉ)

Graphique 5





POURCENTAGE DES CHÔMEURS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI PENDANT 4 MOIS OU PLUS
(DÉSAISONNALISÉ)

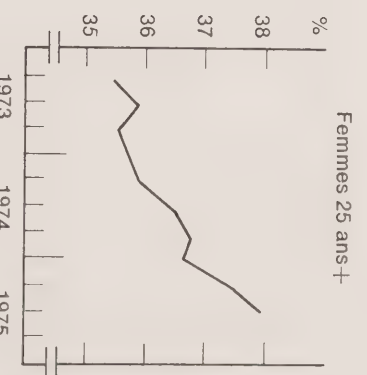
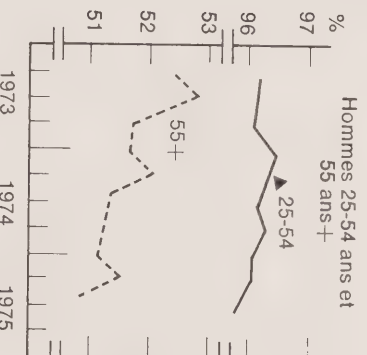
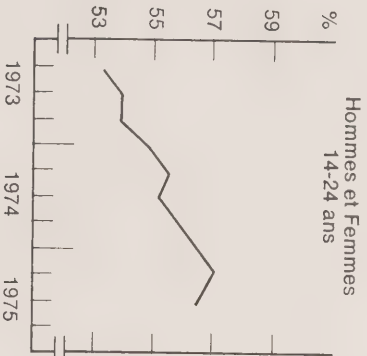
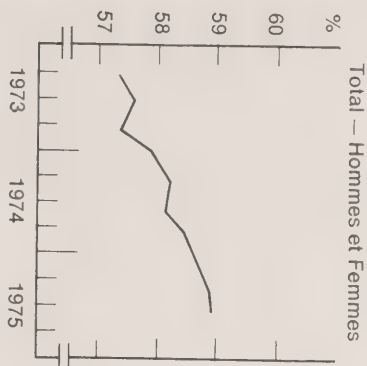
Graphique 3



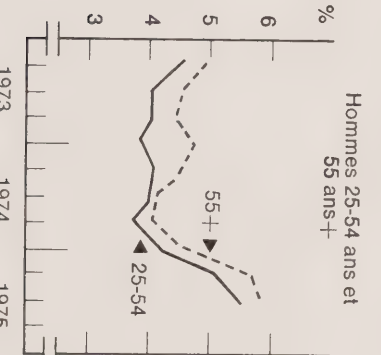
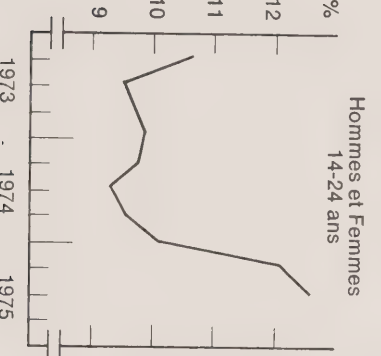
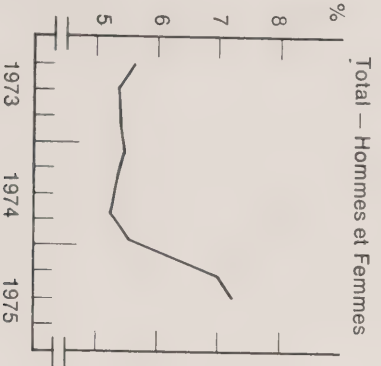
Graphique 2

TAUX D'ACTIVITÉ ET DE CHÔMAGE, CERTAINS GROUPES,
PAR TRIMESTRE, DEPUIS 1973

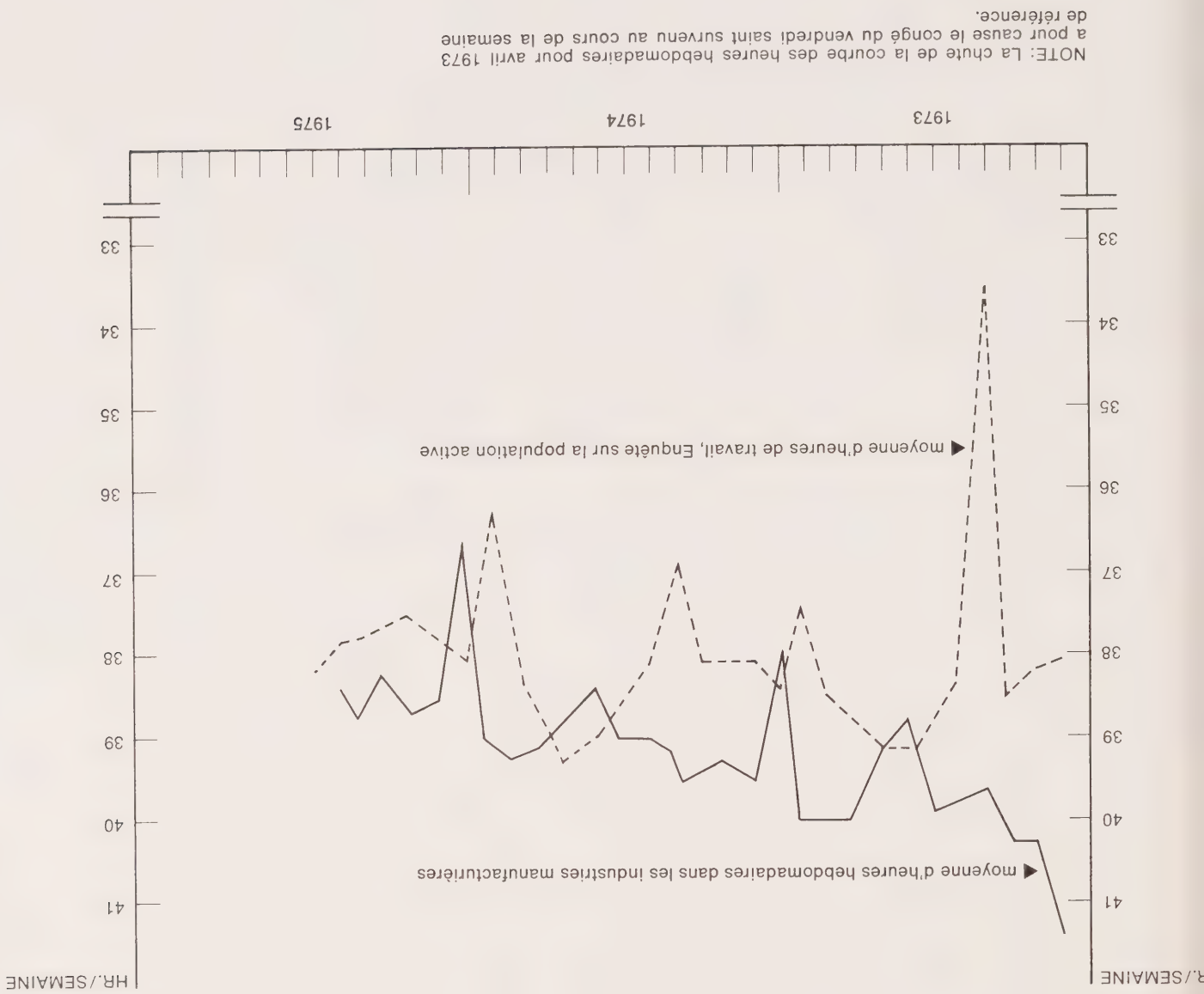
TAUX D'ACTIVITÉ



TAUX DE CHÔMAGE



Graphique 1
MOYENNE NON-CORRIGÉE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES
DEPUIS JANVIER 1973



TABEAU 6
TAUX D'EMPLOI DÉSAISONNALISÉ, PAR TRIMESTRE,
1974-1975

Période	Employés (1)	Population de 14 ans et plus (2)	Taux d'emploi (1) ÷ (2)
1973.1	8,607	15,977	53.9
.2	8,769	16,070	54.6
.3	8,770	16,171	54.2
.4	8,888	16,280	54.6
1974.1	9,013	16,383	55.0
.2	9,081	16,493	55.1
.3	9,201	16,625	55.3
.4	9,256	16,746	55.3
1975.1	9,231	16,856	54.8
.2	9,275	16,963	54.7

TABEAU 7
ARRÊTS DE TRAVAIL AU CANADA, 1974-1975

Période	Arrêts de travail en cours pendant le mois ou l'année				Pourcentage du temps de travail estimé			
	Nombre d'arrêts de travail qui ont débuté au cours du mois ou de l'année	Nombre d'arrêts de travail	Nombre de travailleurs touchés	Durée en journées-hommes	Nombre d'arrêts de travail qui ont débuté au cours du mois ou de l'année	Nombre d'arrêts de travail	Durée en journées-hommes	Nombre de travailleurs touchés
1974 Janvier	66	112	24,122	264,860	0.16	71	132	44,475
Février	83	144	51,473	437,630	0.27	120	187	66,484
Mars	120	187	66,484	620,510	0.38	143	254	96,535
Avril	143	254	96,535	1,398,940	0.80	121	226	217,420
Mai	121	226	217,420	2,025,650	1.24	130	236	107,848
Juillet	130	236	107,848	1,021,110	0.55	120	241	73,157
Août	120	241	73,157	858,910	0.47	95	229	67,085
Septembre	95	229	67,085	718,070	0.45	95	210	63,418
Octobre	95	210	63,418	686,480	0.39	95	203	77,474
Novembre	95	203	77,474	481,580	0.30	31	130	25,478
Décembre	31	130	25,478	317,110	0.20	107	183	44,341
1975 Janvier	107	183	44,341	433,110	0.25	61	153	37,459
Février	61	153	37,459	370,830	0.24	65	162	46,403
Mars	65	162	46,403	491,230	0.31	92	202	44,275
Avril	92	202	44,275	624,840	0.36	103	251	107,628
Mai ²	103	251	107,628	680,950	0.38			

¹ Le total ne comprend pas un arrêt de travail survenu au Québec pour lequel les chiffres ne sont pas disponibles.

TABEAU 4
TAUX D'ACTIVITÉ ET TAUX DE CHÔMAGE DÉSANNALISÉS PRINCIPAUX
GROUPES, RÉPARTIS PAR ÂGE ET PAR SEXE

	1974				1975			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
Population active (en milliers)	9,533	9,590	9,721	9,805	9,913	9,994		
Taux d'activité	58.2	58.1	58.5	58.6	58.9	58.9		
Hommes et femmes								
Hommes, 25 ans et plus	83.4	83.2	83.2	83.2	83.3	82.9		
Femmes, 25 ans et plus	36.0	36.6	36.8	36.7	37.5	38.0		
Jeunes, de 14 à 24 ans	55.7	55.2	56.1	56.8	57.1	56.5		
Taux de chômage								
Hommes et femmes	5.4	5.3	5.3	5.6	6.9	7.2		
Hommes, 25 ans et plus	4.2	4.0	3.7	4.1	5.3	5.5		
Femmes, 25 ans et plus	3.1	3.3	3.6	3.3	4.1	4.5		
Jeunes, 14 à 24 ans	9.8	9.3	9.6	10.1	12.2	12.7		

TABEAU 5
TAUX DE CHÔMAGE, PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ, PAR TRIMESTRE, 1974-1975

Période	Production de biens				Services			
	Toutes branches	d'activité	industries primaires ¹	industries manufacturières	Bâtiment	Transport et autres communications	Commerce	Services ²
1974.1	6.7	8.3	6.5	19.8	5.9	4.5	4.3	4.3
.2	5.4	6.4	5.2	11.0	4.6	3.9	3.7	3.7
.3	4.5	2.7	4.3	6.5	3.3	3.7	3.6	3.6
.4	5.2	5.6	5.8	11.7	4.1	3.4	3.8	3.8
1975.1	8.6	11.5	10.3	25.4	7.3	5.6	4.6	4.6
.2	7.3	8.0	9.0	14.2	5.9	5.4	4.3	4.3

1 Y compris l'agriculture, la pêche et le piégeage, les mines, carrières et puits de pétrole.
2 Y compris les services sociaux-culturel, commerciaux et personnels, l'administration publique, les finances, l'assurance et l'immobilier.

TABEAU 1
VARIATIONS PROCENTUELLES DE L'EMPLOI DANS
CERTAINS GROUPES, PAR TRIMESTRE, 1975

	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
Employés	-0.3%	-0.5%	-0.1%	-1.1%
Hommes	-0.3%	-0.5%	-0.1%	-1.1%
Femmes	-1.3%	-1.7%	-0.4%	-0.4%
Travailleurs de 14 à 24 ans	0.2%	0.7%	0.5%	-0.9%
Adultes de 25 ans et plus	-1.5%	0.2%	1.8%	-0.9%
Hommes et femmes	-0.9%	0.2%	1.5%	-0.9%
À plein temps —	-0.9%	0.2%	1.5%	-0.9%
À plein temps — Hommes	-1.5%	0.2%	1.8%	-0.9%
À plein temps — Femmes	0.4%	0.4%	1.8%	-0.9%
Travailleurs salariés	-0.6%	0.9%	0.1%	-1.4%
Hommes et femmes	-0.6%	0.9%	0.1%	-1.4%
Hommes	-0.6%	0.9%	0.1%	-1.4%

9,3% au cours du premier et du deuxième trimestre. En comparant les règlements des questions salariales aux États-Unis et au Canada, il faut tenir compte du nombre supérieur de règlement survenus aux États-Unis qui comportent une clause relative au coût de la vie, de la base différente utilisée dans le calcul des augmentations, (taux moyens aux États-Unis et taux de base au Canada), de la taille des entreprises et du nombre très peu élevé de négociations collectives importantes aux

TABEAU 3
VARIATIONS TRIMESTRIELLES DÉSAISONNALISÉES DE L'EMPLOI DANS LES
PRINCIPAUX SECTEURS ÉCONOMIQUES

Secteur	1975.2	1975.1	Variations procentuelles			
	2T	1T	4T	3T	2T	1T
Production de biens	3,236	3,253	-0.5	-3.3	0.6	1.6
Industrie manufacturière	1,954	1,980	-1.3	-3.1	-0.1	2.2
Bâtiment	589	572	3.0	-3.9	-1.5	0.7
Services	6,024	5,970	0.9	1.3	0.4	1.5
	(000)	(000)				1.4

TABEAU 2
NOMBRE DÉSAISONNALISÉ DE TRAVAILLEURS À
PLEIN TEMPS ET À TEMPS PARTIEL, PAR TRIMESTRE

Période	Nombre total d'employés	À plein temps	À temps partiel	Pourcentage à temps partiel
1974.1	9,013	7,840	1,170	13.0
1974.2	9,081	7,917	1,164	12.8
1974.3	9,201	8,058	1,139	12.4
1974.4	9,256	8,067	1,186	12.8
1975.1	9,231	7,998	1,219	13.2
1975.2	9,275	8,040	1,226	13.2

États-Unis en 1975. On retrouve un plus grand nombre de conventions collectives comportant des clauses relatives aux avantages sociaux aux États-Unis qu'au Canada. Les États-Unis ont connu beaucoup moins de grèves dans le secteur de l'industrie et de ce fait, le pourcentage de temps perdu à cause des grèves y a été moins élevé qu'au Canada. Bref, l'économie et le marché du travail des États-Unis ont donné des signes de relances, au cours du second trimestre de 1975, après avoir connu un premier trimestre désastreux.

TAUX DE SALAIRE ET RÉGLEMENT DES QUESTIONS SALARIALES

L'indice composite des gains hebdomadaires dans les industries, basé sur les données des grandes entreprises, a augmenté au cours du premier trimestre, pour atteindre le taux annuel de 14,4 %. Le secteur manufacturier a connu une hausse légèrement moins importante (13,2 %). Bien que les données portant sur tout le second trimestre ne soient pas encore disponibles, les indices composites des gains hebdomadaires dans l'ensemble des industries et dans le secteur manufacturier étaient en mai de 14,7 % et 15,7 % supérieurs à leurs niveaux respectifs de mai 1974. Au cours de la même période, l'indice des prix à la consommation a grimpé de 10,1 %. L'augmentation des salaires dans l'ensemble des industries a été de 9,4 % pour les cinq premiers mois de 1975, alors que pour la même période, l'indice des prix à la consommation augmentait de 3,1 %. La situation est néanmoins quelque peu différente lorsqu'il s'agit du revenu. Le revenu du travail désaisonnalisé n'était, en mai, que de 1,4 % supérieur au niveau de fin d'année, et le revenu du travail réel avait effectivement diminué. La différence entre les tendances de l'ensemble du revenu du travail et la moyenne des gains hebdomadaires est attribuable à la baisse de l'emploi et à la diminution des heures de travail hebdomadaires.

Les conventions collectives signées au cours des deux premiers trimestres et visant 500 travailleurs ou plus, ont entraîné des augmentations annuelles des taux de salaires de base de 16,0 % et 18,8 %, respectivement. Les augmentations procentuelles étaient même plus considérables dans le cas des conventions d'une durée d'un an et dans celui de la première année des conventions portant sur une plus longue période. Les plus fortes augmentations ont été enregistrées dans les activités économiques autres que la fabrication (soit, en moyenne, des augmentations respectives de 17,0 % et 19,5 % par rapport à 16,1 % et 14,1 % pour les industries manufacturières.)

ARRÊTS DE TRAVAIL

Un nombre record d'arrêts de travail a été enregistré au cours du premier trimestre; en effet, il y a eu 309 arrêts de travail, soit un total de 92,840 travailleurs touchés, qui ont entraîné une perte globale de 1,311,700 journées-hommes (Tableau 7 et graphique 5). Au cours des mois d'avril et de mai de 1975, le pourcentage de temps de travail perdu était inférieur à celui des mois correspondants de l'année précédente. La chute considérable enregistrée en mai par rapport à l'année précédente

PRODUCTIVITÉ

Une diminution plus forte de l'emploi et de la moyenne des heures hebdomadaires de travail par rapport à la production a résulté en une augmentation de la productivité dans le secteur manufacturier. La production par heure-homme au cours du premier trimestre s'est élevée au taux annuel de 5,0 %, à cause d'une baisse de 15,4 % de l'emploi. La productivité s'est améliorée, atteignant un taux annuel de 7,1 % pour les trois mois prenant fin en mai, en raison d'une réduction de 6,5 % de l'emploi et de 2,4 % de la moyenne des heures de travail hebdomadaires. Cette mesure de la productivité a augmenté de 1,2 % entre mai 1974 et mai 1975. Il n'y a malheureusement pas de mesure similaire pour ce qui regarde l'économie dans son ensemble. On obtient toutefois un indice brut de la productivité en comparant les fluctuations du produit national réel et celles de l'emploi. Le produit national réel diminuait de 0,5 % entre décembre 1974 et mai 1975, et l'emploi augmentait de 0,7 % pendant la même période, ce qui dénote une détérioration de la productivité globale de l'économie au cours des 5 premiers mois de 1975.

COMPARAISON AVEC LES ÉTATS-UNIS

Le taux de chômage désaisonnalisé est passé aux États-Unis de 6,6 % au quatrième trimestre de l'année dernière, à 8,4 % et 8,9 %, respectivement, au cours du premier et du deuxième trimestre de cette année. Le taux annuel d'emploi de la population civile, qui avait fléchi pour atteindre 7,4 % durant le premier trimestre, a augmenté de 0,8 % au cours du deuxième trimestre. Le taux annuel du produit national brut, qui avait baissé de 11,3 % au cours du premier trimestre, n'a diminué que de 0,3 % au cours du second trimestre. Le ralentissement de la production dans l'industrie manufacturière a également été moins fort, passant du taux annuel de 36,3 % au cours du premier trimestre, à 7,2 % durant le deuxième trimestre. Par conséquent, la productivité dans cette industrie n'a baissé que de 1,9 % par an au cours du second trimestre, contre 7,8 % par an, pour le premier trimestre. Les augmentations au chapitre des salaires et des règlements des questions salariales ont été moins élevées aux États-Unis qu'au Canada. Les règlements des questions salariales aux États-Unis ont été en moyenne de 7,7 % et de

L'accroissement naturel de la population. Le taux d'activité était en moyenne de 58,9 % au cours des deux premiers trimestres, ce qui représente 0,3 point de pourcentage de plus qu'au cours du dernier trimestre de 1974 (Tableau 4). L'accroissement du taux d'activité s'est manifesté en totalité chez les femmes, où il a fait un bond de 1,3 %, pour atteindre 38,0 % et démentir ainsi toute perspective de "syndrome de découragement". Le taux d'activité des hommes et des jeunes de 14 à 24 ans a toutefois diminué au cours de la même période. La moyenne du taux d'activité chez les hommes a été de 82,9 % pendant le second trimestre, soit 0,3 point de pourcentage de moins que la moyenne du quatrième trimestre. Le taux d'activité des jeunes a augmenté de 0,3 point de pourcentage au cours du premier trimestre, pour ensuite diminuer de 0,6 point de pourcentage pendant le second trimestre et s'établir à 56,5 %.

L'accroissement de la population active, ajouté à un niveau d'emploi relativement stationnaire, a fait grimper le taux de chômage à 7,2 % au cours du second trimestre de 1975, comparativement à 5,6 % au quatrième trimestre de 1974. Cette hausse s'est produite presque entièrement au cours du premier trimestre de 1975, et pendant le second trimestre, le taux de chômage est resté à peu près stable, à 7,2 %, ce qui est le taux de mars. L'augmentation du chômage s'est particulièrement fait sentir chez les principaux groupes répartis par âge et par sexe (Tableau 4 et graphique 2).

La faiblesse de l'industrie manufacturière et du secteur du bâtiment se reflète dans leurs taux de chômage très élevés. Sous l'industrie manufacturière, le taux de chômage non désaisonnalisé est passé de 5,2 % au cours du second trimestre de 1974 à 9,0 % pour le second trimestre de 1975 (Tableau 5). Dans le secteur du bâtiment, il a également augmenté de façon marquée (de 5,6 points de pourcentage) entre le premier trimestre de 1974 et la période correspondante de 1975. Toutefois, il s'est tassé de 3,2 points de pourcentage pendant le deuxième trimestre ce qui traduit une amélioration considérable dans ce secteur au cours de la période. En comparaison, l'augmentation du taux de chômage dans le secteur des services, du commerce, des transports, des communications et autres services publics, a été plutôt faible.

Chômage à long terme

Les effets d'une récession prolongée ont commencé à se faire sentir par l'augmentation du nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis 4 mois ou plus. Ce nombre, qui avait tendance à diminuer depuis 1973, est passé de 29,7 % (taux désaisonnalisé) au cours du quatrième trimestre de 1974, à 35,7 % durant le second trimestre de

DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE

Taux d'emploi

Certains analystes du marché du travail ont depuis peu commencé à mettre en doute l'importance du taux de chômage en tant que mesure globale de la situation du marché du travail. À présent, ils insistent plutôt sur le taux d'emploi, à savoir, l'emploi en pourcentage de la population de 14 ans et plus. Il semble que cette mesure, qui ne repose pas sur les variations cycliques et irrégulières du taux d'activité de la population active, constitue un meilleur indicateur de la situation du marché du travail.

Pendant la première moitié de 1975, le taux d'emploi et le taux de chômage ont tous deux fait ressortir la détérioration du marché du travail. Le taux d'emploi a diminué de 0,5 point de pourcentage au cours du premier trimestre, pour atteindre 54,8 % de la population de 14 ans et plus; il n'a toutefois que très légèrement baissé (0,1 point de pourcentage) au cours du second trimestre. Parallèlement, on a assisté, au cours du premier trimestre, à une hausse importante du taux de chômage, qui s'est par la suite stabilisé durant le second trimestre.

Deux des indicateurs les plus importants de la demande de main-d'œuvre, soit les postes vacants et l'indice de l'offre d'emploi, ont révélé une sérieuse dégradation de la situation au cours de la période en cause. Le total des vacances courantes, qui a atteint 61,000 au cours du premier trimestre et 70,000 au cours du deuxième trimestre, a été respectivement de 30 % et 35 % inférieur à celui des périodes correspondantes de l'année précédente (Graphique 4). Le niveau des vacances à plein temps avait diminué de 30 % et de 37 %, respectivement, par rapport aux premier et deuxième trimestres de 1974. Le taux de vacances (nombre de vacances par mille emplois) est tombé de 11 et 14 au cours du premier et du deuxième trimestre de 1974, à 8 et 9 pour les deux premiers trimestres de cette année.

L'indice de l'offre d'emploi a confirmé les résultats de l'enquête sur les postes vacants. L'indice désaisonnalisé a décliné de 13,3 % au cours du premier trimestre de 1975 après avoir subi une forte baisse (16,8 %) au cours du quatrième trimestre de l'année précédente. On a enregistré une légère amélioration (4,5 %) durant le second trimestre, mais l'indice est quand même demeuré inférieur de 21,9 % à celui du second trimestre de l'année précédente.

La récession amorcée au cours du deuxième trimestre de 1974 a continué de caractériser l'économie canadienne pendant la première moitié de 1975. Les dépenses nationales brutes réelles, après avoir connu de légères baisses au cours du deuxième et du quatrième trimestres de 1974 et être demeurées stables au troisième trimestre, ont encore diminué de 1.4 % durant le premier trimestre de 1975, soit la diminution la plus considérable depuis le premier trimestre de 1961. Pendant le second trimestre, le D.N.B. a augmenté de 0.3 %.

Le Produit national réel, qui constitue un indicateur plus représentatif aux fins de l'analyse du marché du travail, a baissé de 0.7 % au cours du premier trimestre de 1975 et n'a pas connu de changement appréciable pendant le deuxième trimestre. L'indice de production industrielle a diminué de 2.8 % pendant le premier trimestre et de 0.8 % au deuxième trimestre, connaissant ainsi six diminutions au cours d'autant de trimestres.

EMPLOI, CHÔMAGE ET POPULATION ACTIVE

Emploi

Étant donné la récession actuelle, l'emploi qui, en 1974, était de 4.3 % supérieur à celui de 1973, a presque cessé d'augmenter en 1975. Une légère diminution (0.3 %) au cours du premier trimestre de 1975 a été suivie d'une augmentation de 0.5 % pendant le second trimestre (Tableau 1). On a enregistré une augmentation de 0.7 % du nombre total de travailleurs entre décembre 1974 et juin 1975. Cette augmentation, en pleine période de grave récession, est assez inhabituelle et n'a touché que la population féminine; le taux d'emploi des femmes s'est accru de 1.3 % au premier trimestre et de 1.7 % au second trimestre. Inversement, le taux d'emploi chez les hommes et les jeunes de 14 à 24 ans a baissé au cours des deux trimestres.

Le nombre de travailleurs à plein temps a diminué au cours du premier trimestre et augmenté au cours du deuxième, mais cette dernière augmentation n'a pas réussi à combler la baisse du premier trimestre. L'emploi à plein temps au cours du deuxième trimestre de 1975, qui se chiffrait à 8,040,000, n'en était pas moins de 0.3 % inférieur à celui du quatrième trimestre, à 8,067,000 (Tableau 2). Le pourcentage des travailleurs à temps partiel, c'est-à-dire ceux qui travaillaient moins de 35 heures par semaine, est passé de 12.8 % au cours du dernier trimestre de 1974 à 13.2 % au cours du premier et du deuxième trimestre de 1975. L'augmentation cyclique de la proportion de travailleurs à temps partiel dénote la diminution du temps supplémentaire et l'augmentation relative du travail à temps partiel qui accompagnent normalement une baisse de la production. La baisse

de 1.8 % du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire, qui est passée de 38.5 % en juin 1974 à 37.8 % en juin 1975, constitue un autre indicateur de la faiblesse du marché du travail. Le nombre moyen d'heures de travail rémunérées par semaine dans l'industrie manufacturière a diminué de 1.5 % entre mai 1974 et mai 1975 (Graphique 1).

La faiblesse de l'industrie manufacturière et de l'industrie du bâtiment s'est manifestée par une diminution de 3.8 % de l'emploi dans le secteur de la production de biens au cours de deux trimestres, c'est-à-dire une diminution de 4.4 % dans l'industrie manufacturière et de 1.0 % dans le secteur du bâtiment. L'activité dans ces deux industries a considérablement ralenti au cours du premier trimestre, mais le bâtiment a connu une reprise appréciable au cours du second trimestre (Tableau 3), grâce au printemps hâtif et à une forte augmentation du nombre de mises en chantier. D'autre part, l'emploi dans le secteur des services a augmenté de 2.2 % entre le quatrième trimestre de 1974 et le deuxième trimestre de 1975; il s'est également accru au cours des deux premiers trimestres de cette année, de 1.3 % et de 0.9 % respectivement. Le secteur des services compte actuellement près des deux tiers du total de l'emploi. La croissance soutenue du secteur des services, en dépit de la faiblesse marquée de l'industrie manufacturière et du secteur du bâtiment sur une longue période, indique que ces dernières n'ont pas eu de répercussions sur les services et signifie peut-être que les différents stabilisateurs, telles les prestations d'assurance-chômage et les allocations du P.F.M.C., ont porté fruit.

La faiblesse du marché du travail s'est également reflétée dans les statistiques relatives aux entreprises industrielles. Selon les premières estimations, l'indice composite, de l'emploi dans les industries (basé sur les entreprises de 20 employés ou plus) était en mai de 1.6 % inférieur à celui de décembre 1974, surtout à cause de la diminution de 3.6 % dans le secteur manufacturier. La plus forte baisse s'est produite au cours du premier trimestre, alors que l'ensemble des industries et le secteur manufacturier ont enregistré des baisses respectives de 1.5 % et de 3.6 % par rapport au trimestre précédent.

Taux d'activité, de chômage et d'emploi

La population active canadienne a continué de s'accroître à un rythme soutenu au cours de la première moitié de 1975, dépassant les 10,000,000 en mai. Entre décembre 1974 et juin 1975, la population active s'est accrue de 198,000 nouveaux actifs (2 %); une partie de cette augmentation (49,000) était attribuable à la hausse du taux d'activité, et le reste, à l'immigration et à

les rapports, les renseignements professionnels, les données sur le marché du travail et autre matériel semblable pour chaque profession. Munis des données les plus récentes disponibles au Ministère, les auteurs commencent maintenant la rédaction du brouillon.

Après avoir rédigé le premier brouillon, on le fait parvenir à des spécialistes en la matière (réviseurs), d'un bout à l'autre du pays qui vérifient l'exactitude des renseignements. Ces derniers représentent les sociétés privées, les maisons d'enseignement et divers niveaux de gouvernement. Leurs observations et notes avec soin et incorporées au texte, s'il y a lieu. Au cours des années, le Ministère a établi, avec ces représentants, des contacts d'une valeur inestimable: ceux-ci constituent un élément capital du programme Carrières Canada.

Conjointement avec la rédaction des articles, les illustrations, les graphiques, les tableaux et les photographies d'appoint sont planifiés et disposés. Afin d'étendre la portée de l'information écrite de chaque volume, artistes et photographes travaillent en collaboration étroite avec les auteurs.

Quand le contenu a reçu la touche finale, les divers services ministériels prennent la chose en main et voient à l'édition, à la traduction et au contrôle de la qualité artistique. Bien qu'il doive souvent respecter des échéances à court terme, le personnel de ces sous-sections tente de maintenir, dans la mesure du possible, des normes de qualité très élevées.

Les 55,000 exemplaires de chaque volume sont ensuite acheminés vers l'entrepôt du Ministère pour l'entreposage et la distribution. On fait parvenir, à titre de documentation, des exemplaires à chaque Centre de Main-d'œuvre du Canada, aux Centres d'immigration au pays et à l'étranger, à toutes les écoles secondaires, aux collèges communautaires et C.E.G.E.P., aux universités, bibliothèques, hôpitaux et maisons de détention. Le reste est vendu dans les magasins d'information Canada au prix d'un dollar l'unité. En multipliant ces étapes une trentaine de fois, vous aurez une bonne idée de l'étendue du projet.

UNE APPROCHE UNIQUE

M. Robert Andras, Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration Canada, a décrit Carrières Canada comme "une méthode unique de renseigner aussitôt que possible les Canadiens, et particulièrement les étudiants, sur les options professionnelles qui s'offrent à eux, au cours de leurs études et de leur carrière."

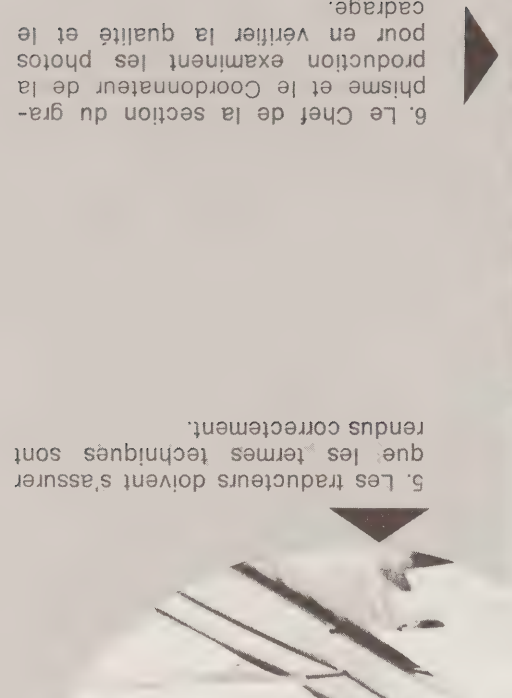
L'approche qui distingue cette série de tout autre matériel d'orientation et de counseling est la façon de grouper les professions en familles. Bien que chaque volume soit consacré à une famille différente, la relation entre les professions des diverses familles est établie par des renvois permettant une certaine latitude selon les intérêts et aptitudes individuels.

Quoique l'intention première de Carrières Canada soit de fournir aux conseillers de Main-d'œuvre Canada et à nos clients un instrument d'information utile, l'importance du rôle de cette série — pour les jeunes encore aux études, comme l'a souligné le Ministre, devient de plus en plus évidente. C'est l'étudiant ou le travailleur en formation qui peut en bénéficier le plus. En collaboration avec les ministères d'éducation des provinces et des territoires, nous mettons cette série à la disposition de toutes les écoles secondaires où les élèves peuvent en utiliser les renseignements tôt dans leur vie scolaire et prendre ainsi des décisions appropriées quant à leur avenir.

Les décisions que prendront ces jeunes influenceront grandement sur leur vie de travail. Il n'existe pas de moyen facile pour passer de la salle de classe au monde du travail. Peut-être Jean Latulippe aurait-il trouvé en Carrières Canada un tremplin solide pour lui faciliter la tâche. Bien que la solution au problème du choix professionnel ne soit pas simple, Carrières Canada se veut une étape positive pour en alléger le fardeau.

Les rédacteurs discutent avec
 leur supérieur de la façon de
 présenter les carrières dans le
 domaine de la santé.

Le rédacteur discute avec son
 superviseur des observations du
 chercheur sur les carrières en scien-
 ces sociales.



5. Les traducteurs doivent s'assurer
 que les termes techniques sont
 rendus correctement.

6. Le Chef de la section du gra-
 phisme et le Coordonnateur de la
 production examinent les photos
 pour en vérifier la qualité et le
 cadrage.

Carrières CANADA



1. Le personnel des Centres de documentation doit vérifier quotidiennement l'information qu'il reçoit sur les ressources.

2. La Cheffe du Centre de documentation aide une rédactrice à trouver le matériel destiné aux premières ébauches.



LE PROBLÈME

Jean: Bonjour Mme Potvin. Je me nomme Jean Latulippe. Le type à l'entrée m'a dit de m'adresser à vous.

Mme Potvin: Salut Jean! Vous-rais-tu t'asseoir? ...

Que puis-je faire pour toi?

Jean: J'ai dix-huit ans et je cherche un emploi.

Voilà une situation qui se reproduit continuellement dans nos Centres de Main-d'œuvre du Canada. Les jeunes représentent une fraction importante des chômeurs au pays: presque 50 pour cent. Quoique beaucoup de facteurs sont à l'origine de ce problème, l'un des plus importants est le manque d'information appropriée sur les carrières et professions, laquelle devrait être mise à la disposition des jeunes au moment où ils en ont le plus besoin, c'est-à-dire quand il leur faut prendre des décisions qui auront une incidence sur leur vie entière. Aujourd'hui, trente pour cent des jeunes qui quittent l'école n'ont aucun objectif de carrière, alors qu'un autre trente pour cent au moins ont des buts irréalistes.

QUE FAIRE?

Comment peut-on aider cette part importante de la population? On peut évidemment fournir un ensemble de renseignements complets à utiliser soit pour le counseling ou, si l'on peut se permettre de longues séances, comme outils de consultation personnelle. Voilà essentiellement l'objectif de Carrières Canada. Mais Carrières Canada, c'est quoi au juste? En termes simples, c'est un ensemble de renseignements qui comprendra un jour au moins trente volumes, chacun traitant d'une famille de professions différente, comme par exemple les métiers de la construction ou les sports et loisirs. Chaque volume renferme des renseignements comme l'histoire de la profession et son importance, la nature du travail, les métiers dans ce domaine, les conditions de travail, les chances d'avancement, les qualités personnelles requises, la préparation et la formation, les débouchés, la façon de chercher un emploi, etc.

COLLABORATION GÉNÉRALE ET PLANIFICATION

Une explication des antécédents de Carrières Canada devrait aider à comprendre les implications de ce projet. Quoique les trois premiers volumes de la série (Carrières dans la construction, Personnel administratif et Carrières dans l'informatique) aient été lancés en avril 1975, l'idée avait été officiellement présentée à l'automne de 1972. La mise sur pied d'éléments importants du Ministère comme les Centres d'information sur l'emploi et les aides de counseling personnel ajoutent à la valeur du projet.

COMMENT S'Y PRENDRE?

La série Carrières Canada pourrait être utilisée avec l'aide d'un conseiller ou, pour les clients qui ne cherchent que des renseignements professionnels en vue de prendre une décision, elle pourrait servir d'outil de counseling personnel. En mars 1973, nous avons tenté de connaître les premières réactions à l'égard de Carrières Canada à l'extérieur de notre Ministère, c'est-à-dire celles des Sous-ministres du Travail et de l'Éducation des provinces et territoriales qui participaient à la conférence fédérale-provinciale. Comment remplir l'écart entre le système d'enseignement et le monde du travail? Ainsi s'amorçait une année d'échanges fructueux entre les représentants de la Direction de l'analyse et du développement — Professions et carrières (Division de la recherche et de la planification stratégique), la Direction des services à la main-d'œuvre (Division de la main-d'œuvre) et les représentants des gouvernements des provinces et territoriales. Après avoir mis au point une méthode de base réaliste pour ce projet, nous sommes passés à l'étape plus longue, qui consiste à fournir des renseignements précis et appropriés au public canadien. Grâce à la collaboration soutenue de toutes les parties intéressées, nous comptons achever la série d'ici 1977.

Étant donné les implications à long terme du projet, à la fois en ce qui a trait à sa dimension et à la variété des lecteurs, les divers aspects du projet sont constamment révisés et transformés. Quoique le centre des opérations soit Ottawa, la réussite de Carrières Canada sera directement proportionnelle à la participation active de l'ensemble du pays, de St-Jean à Victoria, de Windsor à Yellowknife, à chacune des étapes. Non seulement faut-il recueillir les renseignements compris dans les volumes auprès de Canadiens de toutes les parties du pays, mais encore faut-il connaître les réactions face à Carrières Canada et la façon dont on l'utilise, obtenir des suggestions pour en améliorer son efficacité et aussi s'assurer que le projet répond aux besoins et aux désirs de tous les Canadiens.

Les étapes de la production de Carrières Canada sont longues et laborieuses. Il le faut pour s'assurer que les renseignements sont précis et complets et que les volumes eux-mêmes sont présentés d'une façon attrayante. Jetons un bref coup d'oeil aux diverses étapes du travail requis pour réaliser un volume de Carrières Canada. Les auteurs utilisent, comme première source de renseignements, le Centre de documentation de la Direction de l'analyse et du développement — Professions et carrières. Ce centre dispose de renseignements recueillis de sources privées, scolaires et gouvernementales notamment les lois,

désormais élargie de façon à inclure sept îles des Antilles orientales à partir du 1^{er} janvier 1976. Les nouveaux participants seront: la Grenade; les cinq États associés des Indes occidentales, soit, Antigua, la Dominique, Saint-Christophe-et-Nièves et Anguilla, Sainte-Lucie, Saint-Vincent, et Montserrat.

Le changement annoncé concerne uniquement une extension géographique en matière de participation et n'aura aucune influence directe quant au nombre de travailleurs qui viennent au Canada; en effet, ce facteur continuera à dépendre essentiellement de la demande des travailleurs saisonniers et de la disponibilité de ces derniers.

Au cours des dernières années, des ouvriers agricoles de la Jamaïque, de la Barbade, de Trinidad et Tobago sont venus au Canada à titre temporaire, en vertu du programme des travailleurs saisonniers. Notamment en Ontario, ces derniers ont occupé des emplois dans le domaine de la plantation et de la récolte des cultures ainsi que dans celui du conditionnement des aliments. Ils se sont ajoutés à la main-d'œuvre agricole recrutée à l'intérieur du Canada, surtout pendant les périodes de pointe. En 1974, 5,342 travailleurs sont venus au Canada dans le cadre de ce programme. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration veille à ce que ces travailleurs soient rémunérés selon les taux de salaire courants et à ce qu'ils bénéficient de conditions de logement et de travail satisfaisants. Les employeurs assument la majeure partie des frais de transport aérien de retour.

Le programme a commencé en 1966 avec la Jamaïque. Toutefois, il a été envisagé, au cours de la Conférence Canada-Antilles du Commonwealth tenue en 1966, que ce programme serait étendu à d'autres territoires et, par la suite, la Barbade, Trinidad et Tobago y ont été inclus. L'extension du programme actuel constitue un apport bénéfique à l'égard de l'ampleur des relations qu'a le Canada avec les nations des Antilles du Commonwealth.

COMITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE DU CANADA

La réunion annuelle du Comité de la main-d'œuvre agricole du Canada a eu lieu à Montréal du 9 au 11 septembre 1975; des représentants des autorités provinciales et fédérales y assistaient. L'objectif global des programmes de main-d'œuvre agricole du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration est de faciliter le fonctionnement du marché du travail agricole. En plus des services et des programmes réguliers de recrutement qu'offrent les Centres de Main-d'œuvre du Canada, les programmes comprennent:

- 1) Les accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'œuvre agricole;
- 2) Le Programme des services de main-d'œuvre agricole du Canada;
- 3) Les mouvements des travailleurs saisonniers.

Les fermiers et les producteurs d'aliments peuvent, en général, compter sur les étudiants pour répondre à la plupart de leurs besoins en main-d'œuvre. Toutefois, les travailleurs saisonniers de l'étranger jouent un rôle de plus en plus significatif à l'égard de la stabilité de l'offre et de la demande en matière de main-d'œuvre agricole. Les efforts sérieux des Centres de Main-d'œuvre du Canada et du réseau des services de main-d'œuvre agricole du Canada créés récemment ont contribué à assurer l'équilibre de l'offre et de la demande en matière de main-d'œuvre agricole dans la plupart des secteurs. Les consultants agricoles régionaux collaborent étroitement avec les Comités fédéraux-provinciaux de la main-d'œuvre dans le but de mettre au point les services et les programmes nécessaires pour répondre aux besoins des clients agriculteurs et des clients travaillant dans les secteurs temporaires et des conseillers supplémentaires en main-d'œuvre sont fournis dans certains secteurs agricoles. En collaboration avec les Comités fédéraux-provinciaux, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration déploie de plus en plus d'efforts en matière de formation agricole. Des réunions fédérales-provinciales sont tenues au cours de l'année afin d'évaluer la situation relative à l'emploi et de planifier des mesures efficaces en fait de main-d'œuvre.

PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES (1975-1976)

Le 4 septembre, M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, a annoncé l'attribution par circonscription fédérale d'une somme de 134 millions de dollars en vertu du Programme des initiatives locales (PIL) de 1975-1976. Les subventions sont attribuées en fonction de l'estimation du taux de chômage par circonscription et les montants versés par province et territoire s'établissent ainsi qu'il suit: Terre-Neuve \$11,114,000; Ile-du-Prince-Edouard \$1,276,000; Nouvelle-Ecosse \$4,710,000; Nouveau-Brunswick \$8,896,000; Québec \$49,797,000; Ontario \$30,836,000; Manitoba \$2,830,000; Saskatchewan \$2,079,000; Alberta \$2,657,000; Colombie-Britannique \$18,555,000; les Territoires du Nord-Ouest \$800,000 et le Yukon \$450,000.

Malheureusement dans sa cinquième année, le Programme des initiatives locales voit à créer des emplois de courte durée au moment où les collectivités canadiennes subissent un chômage accentué. Ainsi, depuis 1971, le Programme a créé 250,000 emplois.

La formule qui sert à l'attribution d'environ \$323 par sans-travail se fonde sur un taux de chômage de base de cinq pour cent dans la circonscription concernée. Les circonscriptions où l'estimation du chômage s'établit à cinq pour cent ou moins reçoivent l'attribution minimum de \$100,000.

MESURES DIRECTES DE CRÉATION D'EMPLOIS

Le budget du 23 juin comprend des mesures spéciales qui doivent être administrées par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration en vue de créer des emplois pour ceux qui en ont le plus besoin et dans les régions les plus nécessiteuses. Le texte de l'allocation de M. John Turner, ministre des Finances, était le suivant:

"Un nouveau programme d'emploi sera donc lancé sans tarder. Conçu pour catalyser l'action des pouvoirs publics, de l'industrie et des groupements privés, ce programme leur permettra de coordonner leurs efforts en vue de l'amélioration des qualifications de la main-d'oeuvre et de la création d'emplois utiles. Dans son ensemble, ce programme représente un engagement financier de 450 millions de dollars pour les deux prochaines années et des dépenses de \$150 millions pour l'exercice courant. Il comporte cinq volets distincts: la formation professionnelle, le placement et la mobilité de la main-d'oeuvre, un nouveau programme d'initiales locales, un programme d'emplois d'été pour étudiants en 1976 et un programme fédéral de travaux et d'activités employant beaucoup de main-d'oeuvre.

"D'ici deux ans, on compte affecter 70 millions de dollars à la formation professionnelle. La moitié

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DES ANTILLES

sera consacrée à la formation dans l'industrie et l'autre, à la formation dans les établissements d'enseignement. Cette mesure encouragera et aidera bien des chômeurs à acquérir de nouvelles connaissances spécialisées qui auront une valeur permanente et accroîtront leur capacité d'emploi et de gain. Par la même occasion, les employeurs disposeront d'un nombre appréciable de travailleurs qualifiés, ce qui les aidera à utiliser efficacement leurs usines. Nous engagerons aussi 10 millions de dollars à peu près pour intensifier nos activités de placement et de mobilité. Ces programmes ont fait preuve de leur grande efficacité dans le rapprochement de l'offre et de la demande de travail. "Une somme de \$285 millions sera consacrée les deux prochaines années à un nouveau Programme d'initiales locales, qui fonctionnera de novembre à juin. Les expériences tentées dans ce domaine ont permis d'augmenter l'emploi au niveau local grâce à un large éventail de projets parrainés par des particuliers et des municipalités. On accordera la priorité aux travaux municipaux. Le nouveau programme devrait fournir plus de 400,000 mois d'emploi.

"Le gouvernement fédéral a déjà entrepris une importante campagne d'emploi d'été pour les étudiants cette année et il réserve à cette fin environ \$60 millions de plus pour l'été de 1976. "Nous nous proposons aussi de doter de \$25 millions un programme temporaire de travaux fédéraux faisant largement appel à la main-d'oeuvre, particulièrement dans les régions les plus touchées par le chômage. D'après les observations passées, ce programme devrait assurer environ 30,000 mois d'emploi au cours des deux prochaines années.

"Mes collègues, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration (M. Andras) ainsi que le président du Conseil du Trésor (M. Chrétien), donneront plus de détails sur ces mesures d'ici quelques jours.

"Monsieur le président, voilà les mesures qui s'imposent dans les circonstances actuelles pour soutenir et relancer la production et l'emploi dans le pays. Elles se traduisent évidemment par des dépenses nouvelles, qui sont légitimées par la situation. Ces dépenses supplémentaires, combinées aux réductions que j'ai annoncées plus tôt, donnent aux programmes gouvernementaux une nouvelle orientation qui répond aux besoins actuels."

DES ANTILLES

Le 5 septembre le Secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures, M. Allan J. MacEachen, et le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert Andras, ont annoncé que la portée du Programme des travailleurs saisonniers des Antilles sera

Table des matières

Page	
1	Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration
3	Carrières Canada — pour réduire l'écart
7	Le marché du travail au cours des six premiers mois de 1975
19	Liste anticipative des déséquilibres dans les professions (L.A.D.P.)
25	Résumé de publications récentes
29	Appendice statistique

La *Revue canadienne de la main-d'œuvre* et de l'immigration est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue canadienne de la main-d'œuvre* et de l'immigration, Pièce U-802, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION

Vol. 8, No. 3
TROISIÈME TRIMESTRE
1975



Vol. 8, No. 4
FOURTH QUARTER
1975

CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW



AI MI12
C13



Manpower
and Immigration

Main-d'œuvre
et Immigration

Canada Manpower and Immigration Review

Fourth Quarter 1975

Manpower and Immigration

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

ISSN 0318-4099

Cover design by
Murdo Morrison, Ottawa

Printed by
Mutual Press Limited
Ottawa, Ontario
Contract No: 09KX.38434-75-50103

Foreword

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

	Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1
Czechoslovakian Refugees Adapt to Canada	3
Agricultural Manpower 1974	5
Migration and the Labour Force 1974	13
Summaries of Recent Publications	21
Statistical Appendix	25

ANTI-INFLATION PROGRAM

A program of national action to counter inflation was announced by Prime Minister Pierre Trudeau on October 13. The main elements of the program were described in outline by the Government as follows:

"The new program establishes guidelines for responsible and fair economic behaviour by all groups in determining their prices and incomes.

It places maximum emphasis on voluntary compliance with price and income guidelines. However, the law will enforce the guidelines for specified major groups in Canada.

Guidelines on *income* set upper limits of 8 to 12 per cent on future wage and salary increases – a range which takes into account both those who have benefited from above-normal increases and those whose incomes have fallen behind in recent years.

Guidelines on *profits and prices* specify that a firm may not increase prices by any more than is needed to cover its increased costs of production.

Other forms of income – rents, dividends, professional fees – would also be covered by the program.

The federal government has placed all its operations under guidelines. The 10 provincial governments have been asked to do the same, either jointly with the federal authority or by enacting similar anti-inflation programs.

The Government of Canada is depending heavily on the provincial governments to help make the program work nationally. The fullest possible consultation is being held with all sectors of the nation to ensure the effective working of the plan.

Besides the guidelines the anti-inflation program has other major elements:

- Fiscal and monetary policies to ensure that the pace of economic growth is consistent with a progressive slowing of inflation.

- Restraint on federal expenditures, and hold-down in public service employment that will shrink the authorized strength of most federal departments in the year ahead.

- Early action to improve the supply of new housing and measures to reduce other structural problems in the economy."

(Attack on Inflation: A program of national action. Government of Canada, Information Canada, October 1975)

IMMIGRATION, SECOND QUARTER 1975

Quarterly statistics released by Manpower and Immigration Minister Robert Andras revealed that Canada admitted 51,459 immigrants during the second quarter of 1975, a decrease of 7,328 (12.3 per cent) compared with the same period in 1974.

Combined totals for the first two quarters show 94,907 immigrants were admitted during the first six months of 1975, an 8.8 per cent drop from the 104,089 admitted during the first half of 1974.

"The decrease in the immigration movement basically can be attributed to the winding down of the Status Adjustment Program," said Mr. Andras explaining that there was a decrease of 62 per cent in landings of persons who were processed here in Canada. "The landings of those persons processed abroad has actually increased by 3.1 per cent."

"By world area, Europe's share of immigrants is down from 41.3 per cent to 39.9 per cent of the total movement," said Mr. Andras, "but this is a very modest change which reflects the slow and steady shift since 1967 when a completely non-discriminatory immigration policy was introduced."

Mr. Andras explained that the impact of the new immigration Regulations instituted in February and October of 1974 cannot be fully assessed until the last quarter.

"The main reason for this is that the new Regulations, like other changes that have been introduced, were not retroactive," said Mr. Andras. "The large number of applications which were either in, or about to be put into the Immigration process when the new Regulations were announced, have been assessed on the basis of the Regulations that were in force when they were originally submitted. As of now, for example, slightly more than 50 per cent of all cases pending at our offices overseas are subject to the new selection criteria. The bulk of the residual cases will not be out of the system until the end of this year, and some, of course, will be carried well into 1976."

He noted, however, that the number of immigrants destined to the labour force has dropped by 21.7 per cent to 22,424. Other statistical evidence now available also indicates that, in accordance with the objectives of the new regulations, the immigration movement is starting to be more closely related to labour market demands.

POPULATION AND IMMIGRATION

In his introductory remarks to the Special Joint Parliamentary Committee on Immigration on September 24, 1975, the Honourable Robert Andras, Minister of Manpower and Immigration, said in part:

"... One of the most fundamental aspects of the problem before you is the relationship between immigration and population change. The introduction of demographic considerations into the debate on immigration policy is, I believe, a major step forward. It imposes the obligation of weighing decisions in the light of their probable impact on the

future rate of growth, size, spatial distribution and structure of Canada's population. These are matters that can make our problems easier or more difficult. They are far too important to leave to blind chance.

Since I last appeared before you in early April, the consultations I announced when tabling the Green Paper would be undertaken with the provinces have been proceeding with a view to reaching national agreement on demographic objectives for the country, and the part immigration policy should play in achieving these goals. These consultations are still in their initial stage. However, they have already revealed an awareness on the part of provincial leaders of the importance of immigration decisions to the attainment of their economic and social priorities, both in the shorter and longer term. They recognize too, that barring an unforeseen change in present trends, immigration is destined to become an increasingly important factor in determining the rate of growth, regionally as well as nationally, of the Canadian population. I am much encouraged by the interest provinces have shown in engaging in wide-ranging discussions with the federal government on immigration within the framework of these demographic consultations. This approach demonstrates much promise as an effective means to ensure that future immigration policy is truly sensitive to the developing requirements, on all fronts, of all parts of Canada. I intend to pursue this approach vigorously.

Although what is involved in formulating an overall demographic policy for Canada embraces much more than immigration policy alone, it is obvious that it is in this framework that any discussion of maximum levels for the immigration movement for any given period properly belongs. Here, I think I should clear up at once any misunderstanding concerning the reasons why the Green Paper raises for discussion the merits of machinery that would enable the government to fix in advance maximum levels for immigration over a specified period. Some may have interpreted the suggestion as reflecting a negative or restrictionist spirit. The contrary is the case. The fundamental purpose of such a move would be positive. It would be designed to enable us to co-ordinate future immigration deliberately

with all those economic and social policies – like regional development and urban planning – that will need to work together at many levels in support of our evolving set of demographic goals."

LABOUR MARKET FOR UNIVERSITY GRADUATES

Canada faces both shortages and surpluses of new university graduates in the next ten years, according to a study done for the Technical Service Council. The TSC study forecasts job prospects for graduates with bachelor's degrees in engineering, chemistry, business and commerce. The Technical Service Council is a non-profit placement and personnel consulting firm run by industry.

The TSC study predicts a shortage of new graduates in engineering until 1978. From 1978 to 1985, available graduates will range from 2,900 to 3,300, but demand is expected to plummet to a 30-year low of 1,500 by 1984.

The supply of new bachelors in chemistry is expected to be over two times the demand for the next ten years. Employers are expected to hire graduates from honours courses in preference to the more numerous pass graduates.

Job prospects for business and commerce graduates are reasonable until 1978, when a sharp decrease in demand is foreseen. This decrease is caused by a slowdown in population growth.

The study was confined to new graduates with bachelor's degrees, the qualification most in demand by industry. About 40% of bachelor's graduates do not enter the labour force soon after graduation. Recent experience suggests that Master's and Ph.D. graduates in the courses studied will have trouble securing positions.

The TSC study was conducted by Dr. Edward B. Harvey of the University of Toronto and Dr. K. S. R. Murthy of Trent University. They used the CANDIDE computerized model of the Canadian economy to project labour demand in 12 major industry groups. The supply of graduates was predicted by projecting the growth of Canada's university-age population and studying trends in enrolment.

Czechoslovakian Refugees Adapt to Canada

3

During their first years in Canada, Czechoslovakian refugees have adapted to Canadian conditions with a high degree of success. Adjustment appears to pose no greater problem for this group than for immigrants in general. These are the findings of a Department of Manpower and Immigration three-year longitudinal study investigating the adaptation of 12,000 refugees who fled their native Czechoslovakia during the 1968 political upheaval.

The study covered a sample of 2,734 out of 6,639 Czechoslovak refugee heads of households. Of the sample, 813 (30 per cent) – 791 men and 22 unmarried women – responded to the three questionnaires sent to them over the course of the study. These respondents were not fully representative of the sample since the majority of the respondents were middle-aged, well educated professionally, and technically skilled. As women were under-represented, the results primarily indicate the views of male heads of households.

The study revealed that during their first three years in Canada, Czechoslovakian refugees were able to find and hold employment in generally suitable occupations, improve their language fluency, earn good incomes, and enjoy decent housing. Moreover, they felt fully accepted by their communities from the time of their arrival, and appeared to integrate satisfactorily into the Canadian social mosaic.

Because these refugees were admitted to Canada under relaxed immigration regulations, unlike immigrants who are screened through selection criteria, there was concern that they might have greater difficulty adapting. However, the study showed that their adaptation compared favourably to that of immigrants in general.

Their adjustment to Canadian life was partly facilitated by the character of the refugee movement itself. Immigrant studies such as "Three Years in Canada," have shown that the middle-aged, more highly educated, and better skilled immigrants have more favourable chances of adapting. The Czechoslovakian refugee respondents, in comparison to immigrants as a whole, were slightly older, better educated, and were composed of more professionals and craftsmen.

Although not examined in the study, assistance in surmounting the initial "cultural shock" of a new country was provided both by the federal and provincial governments, and by the long established Czech and Slovak communities in Canada. It is probable that some Czechoslovaks experienced a degree of cultural shock as the study showed that half of them felt their social position was lower than it had been formerly.

The study examined several economic and social aspects of adaptation, and found that lack of

experience in the Canadian labour market, and lack of fluency in the official languages were likely to make occupational integration and language adjustment the most important facets of Czechoslovakian adaptation.

The occupational adjustment of the Czechoslovak refugees during their first three years in Canada was good. Their unemployment rate remained below 10 per cent, and their annual number of weeks worked increased from 45 to 48. But as has frequently been the case with refugee and immigrant groups, many of them could not immediately enter occupations similar to those they had held formerly, and worked in other jobs until they acquired sufficient qualifications or found more desirable occupations. Nearly half the refugees obtained jobs in their intended occupations; those who didn't, attribute the reason to their lack of acceptable qualifications and lack of jobs in the desired occupation. Immigrants, on the other hand, tended to be more successful than refugees in attaining jobs in their intended occupations (70 per cent), and a greater proportion also accepted different employment.

Whether or not the Czechoslovaks entered their intended vocations, they did improve their occupational standing. Over three years, the refugees shifted gradually from craftsmen and labouring occupations to professional and technical occupations.

The occupational adjustment of the wives of Czechoslovak refugees also appeared to be reasonably smooth. Over half the refugee wives worked during their first year in Canada, and the proportion rose to nearly 60 per cent by the second year. Professional and technical occupations accounted for the largest number (35 per cent), followed by sales and clerical work.

Lack of fluency in either of Canada's two official languages contributed to the refugees' early difficulties in obtaining their desired type of work, but during the three years they progressed considerably in overcoming the language barrier. The federal and provincial governments provided language training, particularly to facilitate those entering the labour force. English language training was undertaken by 80 per cent of all Czechoslovakians, and French language training by 41 per cent of those residing in Quebec. The proportion of Czechoslovaks who became "fluent" or "good" increased both in English (32 per cent to 72 per cent) and in French (29 per cent to 38 per cent). Although most refugees continued to speak their native tongue, a small but growing proportion (from 12 to 18 per cent) spoke English at home during the first two years.

Immigrants usually have to make some adjustments in their lifestyles, particularly in their material

standard of living which is determined in part by income, and is reflected in such items as housing, and access to social amenities, such as health, educational, recreational, and cultural facilities.

In comparison to the general income levels of other immigrants and of Canadians, the refugees' earnings kept pace. The family income level grew by 56 per cent over three years, surpassing the income level of immigrants and nearly reaching that of Canadians. Despite the high average income, after the first year, some refugee families did fall below the poverty line, but the incidence of this declined drastically to well below the level for Canadians.

The accommodations the refugees had to take were probably welcome since Canadian housing was generally an improvement over their former dwellings. Most of the refugees rented and remained in apartments; a few moved into boarding houses or rented rooms but this percentage dropped by half within three years. Home ownership, on the other hand, rose from 4 to 17 per cent over the same period. The refugees were able to keep housing costs within the normal bounds, that is, 25 per cent of their income.

Refugee adjustment to Canadian community services – health, educational, recreational, and cultural – was assessed from subjective ratings of satisfaction with these services. To the extent that their experiences were reflected in their responses, they appeared to have full access to the usual range of social amenities.

The refugees were highly satisfied with educational and recreational facilities from their arrival. Initially, they were divided in satisfaction regarding health facilities, apparently because of expectations of cheaper, more comprehensive health insurance, but became increasingly satisfied.

The Czechoslovak refugees had some difficulty adjusting to Canadian cultural facilities – or rather the lack of them. There are, for example, over thirty live theatres and a hundred movie theatres in Prague. Few Canadian cities approach the extent and variety of cultural facilities to which the refugees had been accustomed. As a result, although their dissatisfaction with cultural facilities moderated over the years, it did remain relatively high. In most other respects, however, the Czechoslovaks appeared to make a satisfactory adjustment to community life.

An interesting aspect of their social adaptation concerned their degree of participation in associations. One cultural facet that tends to differentiate the

Communist from the non-Communist world is the former's emphasis on collective life, and the latter's emphasis on private life. Accordingly, it might be expected that the Czechoslovak refugees would tend to be "joiners." However, only 29 per cent became active members of service or social clubs. A positive sign of integration, however, was that the majority of refugees who did join clubs belonged to associations frequented mainly by Canadians. Only 27 per cent belonged to associations frequented mainly by Czechoslovakians. All refugees who joined associations, and particularly those who joined associations frequented mostly by Canadians, felt a greater sense of belonging to Canada than those who did not.

Other evidence that the Czechoslovakian refugees were integrating socially with no apparent difficulty was their feelings of community acceptance and sense of belonging to Canada. Social discrimination appeared to play no part in refugee adaptation to particular communities. Over 90 per cent felt accepted by their communities from their arrival, and never had reason to lower their degree of feeling of acceptance.

Sociologists have postulated that integration occurs when adjustment has been successful, that is, when the immigrant is accepted by, and feels he or she belongs to the receiving society. After three years in Canada, the Czechoslovak refugees were asked about their feelings of belonging: 10 per cent felt a greater attachment to Czechoslovakia; 23 per cent were undecided; and 67 per cent felt a greater attachment to Canada. Although such a measure is only an indication, it does suggest that most of the Czechoslovakian refugees had renewed their feeling of having roots and belonging.

In the adaptation process, social integration is a long way from cultural assimilation, and, within a multicultural mosaic such as Canada, the latter is not regarded as altogether desirable. But there is little question that the longer people interact, the more alike they become. The Czechoslovakian refugees had begun to assimilate, as shown by their initial approach to intermarriage. Although the majority of Czechoslovakian refugees continued to marry partners of their native extraction, a small but growing proportion selected Canadian-born mates.

To what extent the Czechoslovak refugees will in future opt to preserve their cultural identity or assimilate further with Canadians remains to be seen. Either choice remains open to them, but whichever one they make, it is probable that they will continue to adapt well during their subsequent years in Canada.

INTRODUCTION

The overall purpose of the Agricultural Manpower Programs of the Department of Manpower and Immigration is to facilitate the operation of the agricultural labour market. Normal labour market services, such as the worker referral, placement and training services provided by Canada Manpower Centres, and in 1974 the Canada Farm Labour Pools, were supplemented by the temporary movement of available Canadian and foreign workers to meet seasonal demands.

The farm labour force is composed of paid farm workers, unpaid family workers and self-employed operators. About one-half million people are employed in the industry. In 1974, the number ranged from a summertime high of 566,000 to a winter low of 386,000.

The hired portion of the agricultural labour force in 1974 numbered 99,000. It was primarily made up of Canadian workers. Canadian students represented a major segment, so much so that between May and August of 1974 on the average 84,000 students a month were employed on farms across Canada.

To meet continuing seasonal demands and overcome shortages in supply, particularly when students return to school, foreign workers from the Caribbean countries, Mexico, Europe and the United States of America were admitted temporarily to Canada to supplement the Canadian work force.

In addition to providing an adequate supply of seasonal, relief and permanent agricultural manpower, the Department stimulates improvements in the wage rates and employment and living conditions for farm workers and, thereby, helps upgrade the image of the agricultural industry in Canada.

To summarize, the Agricultural Manpower Programs embrace a number of elements specifically designed to service the agricultural labour market. In addition to the normal recruitment services and programs provided by Canada Manpower Centres, the Programs include:

- (1) Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements;
- (2) Canada Farm Labour Pool (CFLP) Program;
- (3) Seasonal Worker Movements.

I AGRICULTURE LABOUR MARKET - 1974

Agricultural production, as always, was greatly affected by climatic conditions. Inclement weather, late spring and early frost were the major factors where decreased harvest yields occurred; shortages of experienced labour were only a very minor element, if at all.

Farmers and food producers were generally able to count on Canadian students to meet most of their labour requirements. However, the role of foreign seasonal worker movements is becoming increasingly significant in the development of stability in agricultural manpower supply and demand. Vigorous efforts by Canada Manpower Centres (CMC) and

the newly inaugurated Canada Farm Labour Pool system ensured that farm labour supply and demand were kept in balance in most areas.

Regional agricultural consultants cooperated fully with the Federal-Provincial Agricultural Manpower Committees to develop programs and services required to meet the needs of growers and worker clients. As in 1973, temporary Manpower offices and additional Manpower Counsellors were provided in certain agricultural areas. In cooperation with the Federal-Provincial Committees, the Department carried the increased emphasis placed on agricultural training in 1973 into the 1974 year. Federal-provincial meetings were held during the year to assess the present situation and plan effective agricultural manpower measures.

II REGIONAL HIGHLIGHTS

A. Atlantic Region

Generally, farmers and processors in the Region were able to locate sufficient workers for the harvest. Some crops were partially destroyed by unexpected storms and early frosts, particularly potatoes in some parts of New Brunswick and apples in Nova Scotia. However, the losses were not caused by a lack of workers. Dairy herdsmen continued to be in short supply throughout the Region.

The "U-Pick" method of harvesting is gaining popularity in all provinces, especially for strawberries. Consequently, the demand for harvest workers has decreased somewhat. A crew chief program, arising from a Departmental training project, has proven successful for the blueberry harvest. Crew chiefs do their own recruiting and contract directly with employers. The Nova Scotia apple crop was salvaged following an emergency community arrangement involving the temporary release of 2,300 students from school to help with the harvest. The Annapolis Valley CFLP assisted in recruiting these students.

B. Quebec Region

The 1974 year was a busy one, recording a 50 percent increase in the number of agricultural placements over 1973. This represented an additional 6,000 placements. This increase was due in part to the provisions of daily transportation supplied to apple harvest workers under the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements as well as the promotional activities of CMCs for Students during visits to strawberry farms. The availability of labour

and reasonable weather conditions contributed to an excellent year for the entire agricultural community.

C. Ontario Region

Combined activity by the CMCs and CFLPs resulted in a slight increase in the number of placements over 1973. A late harvesting season, due to inclement weather conditions, caused a brief surge of harvest workers at the beginning of August until the flow of worker's supply from CMCs in Ontario and Quebec was regulated. An early frost in mid-September curtailed labour requirements.

Better wages and living conditions have resulted from the extensive coverage given to the problems of farm labour by the news media. In press reports, the Department was given recognition for the positive steps taken to improve conditions in the agricultural labour market.

D. Prairie Region

There was a general shortage of farm workers in 1974, with skilled workers, such as machine operators and dairymen, in very short supply. Farmers reacted by substantially increasing wages. Interest in the offshore seasonal worker programs is mounting and they are being recognized by some employers as a likely solution to the perennial shortages of Canadian farm labour. International student exchange movements were also a significant factor in meeting farm labour demands. Unlike several of the other regions, weather conditions had little effect on the labour supply in the Prairies.

E. Pacific Region

The year 1974 proved to be very successful for the Department's recruitment and placement operations in the British Columbia agricultural sector. Generally speaking, workers were located in sufficient numbers to harvest the crops. However, dairy farmers continued to experience critical manpower problems.

As dependable workers in the Lower Fraser Valley are becoming more difficult to obtain each year, a number of employers are relying more on students and the "U-Pick" method to harvest crops. On the other hand, the Okanagan-Kootenay farm labour program operating through Canada Manpower Centres was regarded as having had the most successful season in the past eight years.

While no frost damage was reported, excessive precipitation retarded development in some crops from May until July. However, excellent fall weather permitted harvesting operations to be brought to a successful conclusion.

farm organizations and government agricultural representatives to identify labour demands and training requirements. In certain labour-intensive agricultural areas, additional staff were hired by CMCs during peak demand periods to mobilize available supplies of workers to areas of known demand.

In 1974, CMCs reported that 75,031 persons were placed in agricultural employment. Working in conjunction with the CMCs are the CFLPs, who reported 16,826 placements during 1974. In total, then, there were 91,857 placements in 1974, representing a 26.4% increase over the 72,800 placements made in 1973.

B. Agricultural Training Programs

With the emphasis on developing a skilled work force for the agricultural sector and improving productivity in the industry, 223 different types of agricultural courses were offered through the Canada Manpower Training Program in 1973-74. Altogether, some 20,036 farm operators and agricultural workers were enrolled in courses, with over 15,000 referred to full-time training courses.

C. Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements

Since the early 1940s, the Government of Canada has annually entered into a formal agreement with the individual provinces to develop and share the costs of programs directed towards agriculture. Recruitment services, the transportation of Canadian workers from supply areas to areas of high demand, assistance for the construction or renovation of housing for seasonal workers, and the salaries of provincial government staff involved in recruitment activities, are the major items cost-shared under the Agreements.

The Canada Agricultural Manpower Committee during its annual meeting in Winnipeg, September 10, 1974, agreed that the terms and conditions of the 1973-74 Agreements should be applied for 1974-75, and that negotiations should take place to have three-year Agreements in effect for the 1975-78 fiscal years.

D. Canada Farm Labour Pool Program

The Canada Farm Labour Pool (CFLP) system was established in 1974 as a pilot project for the purpose of better organizing the agricultural labour market and to provide greater stability in the supply of seasonal, relief and permanent farm workers.

In January 1974, the CFLP Program was formally introduced to the Provincial Ministers of Agriculture. The plan and operating guidelines were accepted by the provinces with the exception of Newfoundland and Quebec. Newfoundland did not wish to participate in the Program at this time and Quebec proposed that the CFLP system be incorporated with the Union des Producteurs Agricoles (UPA), with the latter being the coordinating body.

III PROGRAM HIGHLIGHTS

A. Canada Manpower Centre Placement Services

CMC Managers and staff work closely with local

Provincial Agricultural Manpower Committees were responsible for identifying the areas of high farm labour demand and for selecting the Chairmen of the Local Agricultural Manpower Boards (LAMB). The LAMBs establish guidelines for the wage rates to be paid by employers to workers hired through the Canada Farm Labour Pools, working conditions and accommodation criteria.

On April 15, 1974, the first Pool was opened at Brooks, Alberta. By December 31, 1974, some 35 CFLPs were in operation.

The CFLPs were instrumental in placing 16,826 workers in farm employment during 1974. They registered 25,174 job seekers and referred them to 24,089 job vacancies. Most of the activity took place in Ontario where 12 CFLPs were located and 10,936 placements made.

E. *Agriculture for Young Canadians*

One of the Department's new initiatives in 1974 was the Agriculture for Young Canadians Program. It is administered under the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements. The federal government assists in the establishment and operation of programs to attract young Canadians, primarily students, to agricultural work during the summer vacation period and to possible future careers in agriculture.

The provinces of Ontario, Manitoba, Alberta and British Columbia participated in the Program in 1974. Over 82,000 man/weeks of employment for close to 7,000 students resulted.

F. *Caribbean Seasonal Workers Program*

It is the policy of the Canadian government that job opportunities in Canada be made available to Canadians and legal permanent residents before foreign workers are admitted. However, to supplement the available supply of Canadian agricultural workers during peak demand periods, the Caribbean Seasonal Workers Program was developed in 1966. Jamaica, Barbados and Trinidad-Tobago have to date participated in the Program.

The terms and conditions for the 1974 movement were established in consultation with employer groups and representatives of the participating countries.

In 1974, the number of workers entering Canada under the Program reached 5,342, nearly twice the 3,048 persons admitted in 1973. All workers were employed in Ontario, except for 55 who went to Quebec. A 33.2% increase in the number of participating Canadian employers was noted, from 379 employers in 1973 to 405 in 1974.

One factor weighs heavy in the limited participation in the Program by Quebec employers. The Workmen's Compensation coverage required under the Employment Agreement is not available to agricultural workers in Quebec and comparable insurance coverage satisfactory to the supplying countries is difficult and expensive to obtain.

G. *Mexican Seasonal Agricultural Workers Program*
A Memorandum of Understanding was signed on June 17, 1974 between Canada and Mexico in order to ensure that the traditional annual influx of agricultural workers from Mexico is organized and that the workers are protected in the process. The terms and conditions governing this program are essentially the same as those of the Caribbean Seasonal Workers Program. They guarantee that proper wages, housing and other fringe benefits are available to the Mexican workers during their stay in Canada.

Altogether, 195 Mexican workers arrived in Canada during 1974. The workers were employed in the provinces of Quebec (7), Ontario (147), Manitoba (9) and Alberta (32).

The Mexican program is of particular interest to the Western provinces as a possible solution to overcoming seasonal farm worker shortages.

H. *United States-Canada Harvest Worker Exchange*
To eliminate shortages of experienced tobacco curers and primers, workers from the United States are admitted for employment in the Ontario tobacco industry annually.

Over the years, arrangements have also been made with the United States government for the movement of Canadians to work in the potato harvest in Maine, U.S.A.

The number of workers involved in this Exchange has generally declined over the years. However, 679 workers participated in 1974, with 350 American tobacco specialists entering Ontario and 329 Canadians going to the Maine potato harvest. This represented an increase of 119 workers from 1973.

I. *International Student and Youth Exchange Programs*

Young foreign workers are temporarily employed on Canadian farms under exchange programs with European countries. Each year, a quota is established for the number of workers who can enter Canada under these programs. In 1974, more than 1,700 young workers were admitted. It is significant to note that 1,332 were employed directly in the tobacco harvest in Ontario.

DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION
AGRICULTURAL MANPOWER PROGRAMS

STATISTICAL TABLES
for the period 1969 to 1974

- TABLE 1 – Placements by Canada Manpower Centres
2 – CFLP Recruitment Services
3 – Caribbean Seasonal Workers Program
4 – Mexican Seasonal Agricultural Workers Program
5 – United States–Canada Harvest Worker Exchange
 (a) United States Tobacco Specialists Entering Ontario
 (b) Canadian Workers to the Maine Potato Harvest
6 – European Student Tobacco Workers (Ontario)
7 – International Youth Employment Exchanges

TABLE 1
PLACEMENTS BY CANADA MANPOWER CENTRES

<i>Year</i>	<i>Total</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
1969	67,095	6,033	13,703	21,346	6,140	19,873
1970	66,306	4,600	11,514	20,642	5,004	24,546
1971	67,585	2,610	10,667	24,568	4,862	24,878
1972	78,421	2,419	13,448	24,399	9,972	28,183
1973	72,800	2,388	12,228	29,024	5,129	24,031
1974	75,031	1,534	18,408	24,979	3,509	26,601

TABLE 2
CFLP RECRUITMENT SERVICES
April 1 – December 31, 1974

<i>Province</i>	<i>Employers' Vacancies</i>	<i>Worker Registrations</i>	<i>Worker Referrals</i>	<i>Placements</i>	<i>Operational CFLPs</i>
British Columbia	506	550	552	392	3
Alberta	2,794	3,310	3,356	1,991	6
Saskatchewan	557	680	537	351	2
Manitoba	2,819	2,251	2,756	1,478	4
Ontario	16,067	14,539	14,166	10,936	12
Quebec	117	164	88	64	3
Nova Scotia	642	1,348	974	484	2
New Brunswick	413	240	185	91	2
Prince Edward Island	1,081	2,092	1,475	1,039	1
TOTAL	24,996	25,174	24,089	16,826	35

TABLE 3
CARIBBEAN SEASONAL WORKERS PROGRAM

<i>Year</i>	<i>Participating Canadian Employers</i>	<i>Total Workers</i>	<i>Workers by Country of Origin</i>		
			<i>Jamaica</i>	<i>Trinidad & Tobago</i>	<i>Barbados</i>
1969	156	1449	747	376	326
1970	135	1279	645	327	307
1971	118	1271	640	348	283
1972	187	1529	774	407	348
1973	379	3048	1473	825	750
1974	504	5342	2954	1296	1092

TABLE 4
MEXICAN SEASONAL AGRICULTURAL WORKERS PROGRAM

<i>Year</i>	<i>Workers</i>	<i>Workers by Province of Employment</i>			
		<i>Ontario</i>	<i>Alberta</i>	<i>Manitoba</i>	<i>Quebec</i>
1974	195	147	32	9	7

TABLE 5**UNITED STATES-CANADA HARVEST WORKER EXCHANGE****(a) United States Tobacco Specialists Entering Ontario**

<i>Year</i>	<i>Total Workers</i>	<i>Curers</i>	<i>Primers</i>	<i>Tiers</i>
1969	914	376	519	19
1970	546	269	268	9
1971	377	192	172	13
1972	223	102	116	5
1973	120	63	55	2
1974	350	176	174	0

(b) Canadian Workers to the Maine Potato Harvest

<i>Year</i>	<i>Total Workers</i>	<i>From Quebec</i>	<i>From New Brunswick</i>
1969	1462	1035	427
1970	1127	810	317
1971	862	646	216
1972	499	394	105
1973	420	334	86
1974	329	250	79

TABLE 6**EUROPEAN STUDENT TOBACCO WORKERS (ONTARIO)**

<i>Supplying Country</i>	<i>1969</i>	<i>1970</i>	<i>1971</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>	<i>1974</i>
U.K.	85	150	150	150	266	319
Belgium	340	340	150	150	350	350
France	253	250	150	150	250	294
Austria	75	57	75	75	36	19
West Germany	50	75	75	75	110	150
Netherlands	—	75	75	75	150	200
TOTAL	803	947	675	675	1162	1332

TABLE 7**INTERNATIONAL YOUTH EMPLOYMENT EXCHANGES****(Workers coming to Canada)**

<i>Year</i>	<i>European</i>	<i>Japanese</i>
1969	235	15
1970	385	15
1971	420	15
1972	357	10
1973	375	5
1974	376	5

The Green Paper on Population and Immigration, issued in 1974, and the subsequent hearings of the Joint Commons-Senate Committee on Immigration Policy have stimulated a national debate on immigration and population issues. Among the questions that have been discussed are what the rate of population growth in Canada should be, how many immigrants should be admitted to Canada annually, what the criteria for admission should be, and to what parts of Canada immigrants should go. An analysis of the 1974 statistics on immigration and its main trends in the 1970s is presented here as an aid in assessing these issues.¹ Data are also provided on emigration to the United States in 1974.

POPULATION

With the decline in the birth rate, immigration has become an increasingly important element in population growth in Canada. The net natural increase in population has been declining steadily. In 1974, the immigration total exceeded the natural increase by a considerable margin – 218,000 to 179,000. Ten years ago, in 1965, the population growth from natural increase was 270,000 as opposed to 147,000 from immigration (Table 1).

The rate of population growth in Canada in 1974, 1.5 per cent over 1973, was the highest since 1969 as a result of relatively high immigration. In the early 1960s, the annual growth rate was close to 2.0 per cent. In the 1970–1973 period, the annual rate of growth was 1.4 per cent or less.

LABOUR FORCE

Usually, about half the immigrants to Canada indicate on entry that they intend to enter the labour force (Table 3), although the proportion who actually join the labour force is probably greater. The 1974 figure of 48.6 per cent was only slightly lower than average. This percentage represented an increment to the labour force of over 106,000 persons or 28 per cent of the increase in the total labour force over the previous year. (Table 2) This was slightly above comparable percentages for the previous three years, but below the 37 per cent figure registered in 1970. In 1974 the number of immigrants 18 years of age and over who intended to become students was 8,697 as opposed to 11,235 in 1973. In the previous three years, the number of students admitted was between 3,100 and 3,300 annually. Another change in immigration pattern is that the proportion of children in the total has been increasing. The 61,000 children in 1974 represented 28 per cent of total immigrants, whereas in the previous four years this proportion had been approximately 23 to 25 per cent.

SOURCE AREAS

By continent, Europe remained the major source area in 1974, supplying 88,694 immigrants or 23.4 per cent more than in 1973. This was followed by North and Central America (51,817), and Asia (50,566). Immigration figures in 1974 from other areas were South America 12,528, Australasia 2,594, and Oceania and other islands, 1,816. These figures are given in Table 4.

By country or territory, Britain provided the largest number, 38,456 or 42.6 per cent more than in 1973. The second largest number came from the United States (26,541), followed by Portugal (16,333), India (12,868), Hong Kong (12,704), and Jamaica (11,286).

INTENDED OCCUPATION

For the year 1974 as a whole, there was a high level of job vacancies in Canada. The average number of current full-time job vacancies in 1974 was 91,500 as opposed to 78,000 in 1973. On a seasonally adjusted basis, however, the unsatisfied demand for labour, as reflected in job vacancy figures, began to decline in April 1974. Toward the end of the year it became apparent that the unemployment level would increase, and that Canada was heading into the economic recession that had already started in western Europe and the United States. There was no corresponding cutback in the immigration flow however, as the number of arrivals continued to exceed the level of the previous year.

The intended occupations of immigrants in 1974 coincided reasonably closely with the distribution of job vacancies as far as the clerical, service, and skilled manufacturing trades are concerned (Table 5). The data suggest, on the other hand, that immigration was in excess of vacancies for the managerial and administrative category, and the social sciences teaching group. Chronic areas of manpower shortage, which immigration has not helped much to fill, include logging and mining. The number of immigrants intending to enter sales occupations was also below the job vacancy figure.

PROVINCE OF INTENDED DESTINATION

Ontario, British Columbia, and Quebec were the most popular destinations of immigrants in 1974 on the basis of their stated intentions (Table 6). Ontario and British Columbia, however, received more than proportionate shares of immigration in relation to their populations, while Quebec received a less than proportionate share. The Prairie Provinces received less than proportionate shares of immigration and, on the basis of the distribution of job vacancies

(Table 7), should be able to absorb larger numbers. The Atlantic Provinces also received less than proportionate shares of total immigration. As usual, well over half of all immigrants were destined for Ontario.

AGE/SEX DISTRIBUTION

Immigration to Canada has always been dominated by young people, and although this remains true, there have been some shifts in the age distribution in the 1970s (Table 8). It has been noted that there are more children 14 years of age and younger in the total. At the same time, the proportion of persons in their 30s or older is also expanding. Those aged 30-69 made up 31 per cent of the total in 1974 as opposed to 28 per cent in 1970. Persons in their 20s, although still the largest group, are not as dominant as formerly. Between 1970 and 1974 they dropped from 42 to 35 per cent of the total. The overall result of this changing pattern is that the median age of immigrants to Canada rose slightly between 1970 and 1974 from 24.2 to 24.9 years. The increase for males during this period was from 24.7 to 25.3 years, and for females from 23.8 to 24.4 years. The immigration total remained almost equally divided between males and females during this period.

EMIGRATION TO THE UNITED STATES, 1974

The total number of persons who emigrate from Canada is not known, but data are available on those admitted to the United States whose country of last permanent residence was Canada. Five years ago, in 1970, there were 23,608 emigrants from Canada to the United States. In 1974 the figure was 11,385, as shown below:²

1965	49,656
1966	28,837
1967	38,854
1968	34,583
1969	28,892
1970	23,608
1971	21,039
1972	16,329
1973	13,557
1974	11,385

Of the 11,385 total, 5,131 were classified by occupation and the remaining 6,254 were housewives, children and "others" (students, retired and unemployed). The more numerous occupations included: registered nurses (302), teachers (272), physicians (241), secretaries (237), and engineers (194). A listing of all occupations having 10 or more persons is appended (Table 9).

² Source: Immigration and Naturalization Service, U.S. Department of Justice, Washington, D.C.

TABLE 1

POPULATION OF CANADA, 1965-1974
(in thousands)

<i>Year</i>	<i>Population</i> ¹	<i>Net Natural Increase</i> ²	<i>Immigration</i>	<i>Residual (including emigration)</i>
1965	19,501	270	147	—61
1966	19,857	238	195	—62
1967	20,228	221	223	—91
1968	20,581	211	184	—88
1969	20,888	215	162	—83
1970	21,182	213	148	—78
1971	21,465	203	122	—66
1972	21,724	185	122	—47
1973	21,984	183	184	—44
1974	22,307	179	218	—45

¹ At start of period.

² Births minus deaths.

Source: Bank of Canada Review, July 1975. Table 50.

TABLE 2

**IMMIGRATION AS A PERCENTAGE
OF LABOUR FORCE GROWTH 1965-1974**

	<i>Labour Force Growth</i> ¹	<i>Immigrants Destined to the Labour Force</i>	<i>Percentage Immigrants/Labour Force</i>
	000s	000s	%
1965	208	74	36
1966	279	99	35
1967	274	120	44
1968	225	95	42
1969	243	84	35
1970	212	78	37
1971	257	61	24
1972	260	59	23
1973	388	92	24
1974	383	106	28

¹ Increase over previous year.

Sources: The Labour Force, Statistics Canada.

Immigration Statistics, Annual Reports, 1965-74. Department of Manpower & Immigration.

TABLE 3

IMMIGRATION BY INTENDED LABOUR FORCE STATUS, 1970-1974
(number and per cent)

<i>Labour Force Status 1970</i>		<i>1971</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>	<i>1974</i>
Destined for the Labour Force	77,723 52.6	61,282 50.3	59,432 48.7	92,228 50.1	106,083 48.6
Students (18 years and over)	3,305 2.2	3,153 2.6	3,172 2.6	11,235 6.1	8,697 4.0
Spouses	25,361 17.2	21,333 17.5	21,749 17.8	27,530 14.9	32,470 14.9
Children	34,493 23.4	29,684 24.4	30,977 25.4	44,149 24.0	61,008 27.9
Other	6,831 4.6	6,448 5.3	6,676 5.5	9,058 4.9	10,207 4.7
Total	147,713 100.0	121,900 100.0	122,006 100.0	184,200 100.0	218,465 100.0

Sources: Immigration '74, Fourth Quarter, p. 12. Department of Manpower & Immigration.
Immigration Statistics, Annual Reports, 1970-1973.

TABLE 4

**IMMIGRATION TO CANADA BY COUNTRY
OF LAST PERMANENT RESIDENCE, 1973-1974**

<i>Area</i>	<i>1973</i>	<i>1974</i>	<i>Change</i>
	No.	No.	%
Africa	8,307	10,450	25.8
Asia	43,193	50,566	17.1
Hong Kong	14,662	12,704	—13.4
India	9,203	12,868	39.8
Philippines	6,757	9,564	41.5
Others	12,571	15,430	22.7
Australasia	2,671	2,594	—2.9
Europe	71,883	88,694	23.4
Britain	26,973	38,456	42.6
Portugal	13,483	16,333	21.1
Italy	5,468	5,226	—4.4
France	3,586	4,232	18.0
Others	22,373	24,447	9.3
North and Central America	45,946	51,817	12.8
Haiti	2,178	4,857	123.0
Jamaica	9,363	11,286	20.5
Trinidad & Tobago	5,138	4,802	—6.5
United States	25,242	26,541	5.1
Others	4,025	4,331	7.6
South America	11,057	12,528	13.3
Oceania and Other Islands	1,143	1,816	58.9
Total	184,200	218,465	18.6

Source: Immigration '74, Fourth Quarter, pp. 2-5.

TABLE 5
IMMIGRATION AND JOB VACANCIES 1974

<i>Occupation</i>	<i>Immigration by Intended Occupation</i>		<i>Current Full-time Job Vacancies</i>	
	No.	%	No.	%
Managerial, Administrative	6,445	6.1	3,450	3.8
Professional and Technical	21,599	20.4	12,650	13.8
Natural Science, Engineering and Mathematics	8,705	8.2	6,250	6.8
Social Sciences and Teaching	4,579	4.3	1,725	1.9
Medicine and Health	6,349	6.0	4,675	5.1
Clerical	15,660	14.8	13,075	14.3
Sales	4,119	3.9	6,650	7.3
Service and Recreation	10,739	10.1	11,275	12.3
Agriculture	2,637	2.5	—	—
Forestry and Logging	243	0.2	1,775	1.9
Mining and Quarrying	233	0.2	1,450	1.6
Processing	3,075	2.9	4,525	4.9
Machining	7,603	7.2	7,075	7.7
Product Fabricating	15,466	14.6	15,650	17.1
Construction	8,476	8.0	6,100	6.7
Transport Equipment Operating	1,315	1.2	2,975	3.3
Material Handling	1,119	1.1	2,475	2.7
Other Crafts and Equipment Operating	668	0.6	1,750	1.9
Other	6,686	6.3	600	0.7
TOTAL	106,083	100.0	91,475	100.0

Sources: Immigration '74, Fourth Quarter, p. 12.
Quarterly Report on Job Vacancies, Fourth Quarter, 1974, pp. 11-13. Statistics Canada.

TABLE 6
IMMIGRATION AND POPULATION BY PROVINCE, 1974

<i>Province</i>	<i>Immigration by Intended Destination</i>		<i>Population</i>		<i>Unemployment Rate</i>
	No.	%	000's	%	%
Newfoundland	1,036	0.5	542	2.4	15.7
Prince Edward Island	311	0.1	117	0.5	—
Nova Scotia	2,601	1.2	813	3.6	6.7
New Brunswick	2,207	1.0	662	3.0	9.2
Quebec	33,458	15.3	6,133	27.3	7.3
Ontario	120,115	55.0	8,087	36.0	4.1
Manitoba	7,423	3.4	1,010	4.5	3.1
Saskatchewan	2,244	1.0	908	4.0	2.8
Alberta	14,289	6.5	1,715	7.6	2.7
British Columbia	34,481	15.8	2,394	10.7	6.0
Yukon & Northwest Territories	300	0.1	57	0.3	—
CANADA	218,465	100.0	22,436	100.0	5.4

Sources: Immigration '74, Fourth Quarter, p. 10.
Canadian Statistical Review, August 1975, p. 18. Population figures are averages of four quarters, Statistics Canada.

TABLE 7

IMMIGRATION AND JOB VACANCIES BY REGION, 1974

Region	Immigration by Intended Destination		Current Full-time Job Vacancies	
	No.	%	No.	%
Atlantic	6,155	2.8	5,700	6.2
Quebec	33,458	15.3	20,100	22.0
Ontario	120,115	55.0	36,000	39.3
Prairie	23,956	11.0	21,300 ¹	23.3
British Columbia	34,481	15.8	8,500 ²	9.3
Yukon & Northwest Territories	300	0.1	—	—
CANADA	218,465	100.0	91,500	100.0

¹ Includes the Northwest Territories.

² Includes the Yukon Territory.

Totals may not sum because of rounding.

Sources: Immigration '74, Fourth Quarter, p. 10.

Quarterly Report on Job Vacancies, Fourth Quarter, 1974, p. 8.

TABLE 8

IMMIGRATION TO CANADA BY AGE GROUP, 1970-1974

Age Group	1970		1971		1972		1973		1974	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
0-4	12,291	8.3	10,159	8.3	10,566	8.7	14,202	7.7	18,506	8.5
5-9	11,309	7.7	9,461	7.8	9,959	8.2	14,311	7.8	20,420	9.3
10-14	7,610	5.2	6,888	5.7	7,094	5.8	10,621	5.8	15,165	6.9
15-19	10,700	7.2	9,200	7.5	9,687	7.9	14,643	7.9	15,698	7.2
20-24	33,782	22.9	25,720	21.1	24,032	19.7	37,169	20.2	36,546	16.7
25-29	28,351	19.2	23,330	19.1	23,211	19.0	35,665	19.4	40,795	18.7
30-34	15,775	10.7	12,370	10.1	12,367	10.1	19,330	10.5	24,038	11.0
35-39	8,779	5.9	7,294	6.0	7,229	5.9	11,365	6.2	14,782	6.8
40-44	5,052	3.4	4,281	3.5	4,163	3.4	6,858	3.7	8,580	3.9
45-49	3,183	2.2	2,825	2.3	2,831	2.3	4,874	2.6	5,970	2.7
50-54	2,270	1.5	2,124	1.7	2,327	1.9	3,754	2.0	4,642	2.1
55-59	2,339	1.6	2,117	1.7	2,094	1.7	3,138	1.7	3,586	1.6
60-64	2,328	1.6	2,312	1.9	2,417	2.0	3,164	1.7	3,874	1.8
65-69	1,924	1.3	1,824	1.5	1,880	1.5	2,321	1.3	2,802	1.3
70 and over	2,020	1.4	1,995	1.6	2,149	1.8	2,785	1.5	3,061	1.4
TOTAL	147,713	100.0	121,900	100.0	122,006	100.0	184,200	100.0	218,465	100.0

Sources: Immigration '74, Fourth Quarter, p. 11.

Immigration Statistics, Annual Reports, 1970-73.

TABLE 9

IMMIGRANTS ADMITTED TO UNITED STATES WHOSE COUNTRY OF LAST PERMANENT RESIDENCE WAS CANADA, FOR SELECTED OCCUPATIONS, 1974

Occupation ¹	1974	Occupation ¹	1974
Professional, Technical & Kindred Workers	1,861	Machinists	31
Accountants & Auditors	68	Mechanics & Repairmen	131
Architects	14	Painters, Construction & Maintenance	32
Computer Specialists	24	Plumbers & Pipe Fitters	24
Engineers	194	Tailors	22
Lawyers & Judges	11	Tool & Die Makers	21
Librarians, Archivists & Curators	19	Operatives, Except Transport	400
Nurses, Dietitians & Therapists	343	Assemblers	22
Registered Nurses	302	Dressmakers & Seamstresses, Except Factory	41
Physicians, Dentists & Related Practitioners	279	Dry Wall Installers & Lathers	14
Physicians, Medical & Osteopathic	241	Meatcutters & Butchers, Except Manufacturing	11
Religious Workers	97	Mine Operatives, Other	10
Research Workers, Not Specified	35	Packers & Wrappers, Except Meat & Produce	10
Scientists, Life & Physical	67	Sewers & Stitchers	27
Scientists, Social	48	Textile Operatives	11
Social & Recreation Workers	19	Welders & Flame Cutters	37
Teachers, College & University	101	Misc. Specified Machine Operatives	15
Teachers, Except College & University	171	Not Specified Machine Operatives	57
Technicians & Technologists, Health	59	Miscellaneous Operatives	13
Technicians, Engineering & Science	66	Not Specified Operatives	65
Technicians, Except Health, Engineering & Science	24	Transport Equipment Operatives	57
Writers, Artists & Entertainers	190	Taxicab Drivers & Chauffeurs	25
Managers & Administrators, Except Farm	551	Truck Drivers	19
Bank Officers & Financial Managers	22	Laborers, Except Farm	257
Officials & Administrators, Public Administrators, Other	14	Const. Laborers, Except Carpent. Helpers	21
Restaurant, Cafeteria & Bar Managers	17	Gardeners & Groundkeepers, Except Farm	10
Sales Managers & Dept. Heads, Retail Trade	20	Lumbermen, Raftsmen & Woodchoppers	25
Other Managers & Administrators, Except Farm	436	Miscellaneous Laborers	17
Sales Workers	191	Not Specified Laborers	151
Insurance Agents, Brokers & Underwriters	30	Other Laborers, Except Farm	10
Real Estate Agents & Brokers	16	Farmers & Farm Managers	10
Other Salesmen & Sales Clerks	127	Farm Laborers & Farm Foremen	32
Clerical & Kindred Workers	606	Farm Laborers, Wage Workers	13
Bank Tellers	16	Other Farm Laborers & Farm Foremen	13
Bookkeepers	36	Service Workers, Except Private Household	436
Cashiers	21	Cleaning Service Workers	29
Office Machine Operators	30	Food Service Workers	235
Receptionists	12	Health Service Workers	58
Secretaries	237	Personal Service Workers	92
Shipping & Receiving Clerks	12	Other Service Workers, Except Private Household	15
Stenographers	19	Private Household Workers	85
Typists	49	Housekeepers	21
Miscellaneous Clerical Workers	20	Maids & Servants	50
Not Specified Clerical Workers	74	Housewives, Children & Others	6,254
Craftsmen & Kindred Workers	645	Housewives	2,418
Bakers	14	Students	908
Brickmasons & Stonemasons	22	Under 14 years of age	2,391
Cabinetmakers	23	Retired	337
Carpenters	95	Unemployed	55
Electricians	42	None	113
Foremen, Other	22	Occupation Not Reported	32
Jewelers & Watchmakers	16	TOTAL, All Immigrants	11,385

¹ Only occupations with 10 or more persons are shown.

Source: Immigration and Naturalization Service, United States Department of Justice, Washington, D.C.

Population Projections for Canada and the Provinces 1972-2001. Statistics Canada. Cat. No. 91-514 occasional. 1974. 181 p. \$2.80.

Canada's future population will be larger and concentrated increasingly in the cities, with relatively fewer young people and more in the older age groups. The projections in this report by Statistics Canada provide us with a precise estimate of what future population trends are likely to be: in total, by age group, and by province. The report emphasizes that the statistics given are projections and are not intended to be predictions of the future. It is also made clear that no one can speak with certainty about future population, as unexpected changes in fertility and migration patterns may occur. The main trends described in the study are: a) a continued growth in population; b) a steady aging of the population; c) differing population growth rates by province.

The study states that there is no reason to expect a decline in population growth, even under conditions of low fertility and low net immigration.¹ The explanation is in the relatively large number of women born in the 1950s and 1960s who will be reaching child-bearing age. As the number of such women increases, the study anticipated that the birth rate should rise from its 1972 level of 16 per 1,000 of the population to about 23 per 1,000 by 1981. This will result in an increase in the rate of population growth between 1976 and 1981. This rate will slacken off thereafter, declining until the mid-1990s. The annual rate of population increase is projected to reach a peak of 2.0 per cent in 1981 and to decrease to 1.3 per cent in the 1990s. By way of comparison, most European countries and the United States have an annual increase rate of one per cent or less, and the high growth countries have rates of more than 2.5 per cent.

The highest of the several alternative projections made in this study indicates a Canadian population of 24.8 million in 1980, 29.7 million in 1990, and 34.1 million in the year 2000. So far, the projections have been on the low side. The 1974 projection, for example, was 22,409,700, as against a mid-year actual of 22,446,000. Net migration has been higher than the 100,000 estimate used in the projection, as immigration in 1974 was 218,000 and apparent emigration 45,000. On the other hand, the anticipated increase in live births has not taken place. The birth rate has continued to decline from 16.0 in 1972 to 15.5 in 1974, while the number of live births remained virtually stable at 346,000 in 1974. As the study points out, however, these trends could reverse themselves in the projection period.

Prospective changes in the age distribution of the population may be seen in terms of two baby booms. The first was in the war and postwar period; it reached a peak in terms of live births in 1959. This study foresees a second wave coming in the next few

years, as a result of the higher proportion of women of child-bearing age in the population. Accordingly, a steady rise in the number of children aged 14 or under is projected until the year 2000, although their share in the total population may go down slightly. It may be noted that although the number of live births in Canada has not yet increased, the proportion of children in the immigration total has been rising.

The only ages expected to show an absolute decline in numbers in the next quarter century are those from 15 to 24 years. The number of Canadians of high school age will peak in 1978 and decline for the decade following. The rise in numbers in the 20-24 age group will continue until 1983 and then drop off for the next 10 years. The suggestion has been made that this raises the possibility of labour shortages in the 1980s, since it is from this age group that most new entrants to the labour force are drawn, and that there will have to be increasing reliance on immigration to make up this deficit. One may also look for a decline in unemployment in this age group and, since they make up nearly half the unemployed, a drop in the aggregate unemployment rate. The rapid growth rate that the Canadian labour force experienced in the past quarter century can be expected to level off.

Projections are that the population aged 25-44 years, the prime age group, will show the fastest rate of increase until 1985: their total may rise from 6 million in 1975 to more than 8 million by 1985, and to more than 9 million by 1995. It may be noted that because unemployment rates in this age group are low, the increase in their relative importance will have the effect of lowering the over-all unemployment rate. During the next decade the number of persons aged 45-64 years (those born in the 1920s and 1930s) will increase at a slower rate and their share of the total population will decline.

One of the most important features of future population trends, in terms of social and economic policies, is the projected rise in the number of persons aged 65 and over. Their numbers may increase from less than 2 million in 1975 to 3.4 million by the year 2000. This indicates the likelihood of rising pension costs and the need for more nursing homes and housing for the elderly. With the possibility of short-ages of young people in the labour force, the opportunity exists for increased participation by older persons

Within these national trends, quite different rates of population growth by province are projected. If past trends continue, the fastest growing provinces will be Alberta, British Columbia and Ontario. The Atlantic provinces, Quebec, and Manitoba will experience moderate increases in population, about the same rate as European countries. An accelerating rate of decline has been projected for Saskatchewan, but, as the loss through out-migration in that

¹ Seven alternative projections to the year 2001 were prepared in the study, using differing assumptions concerning mortality, fertility, and net migration. The projections, based on 1972 statistics, give breakdowns

by province, age and sex for single years or five-year intervals. In this summary, the population figures embodying high fertility (2.6 births per woman) and high net migration (100,000 annually) are used (Projection A).

province now has been reversed, this now seems less likely. The Yukon and Northwest Territories have a projected annual growth rate of 3-4 per cent – by far the greatest in Canada – but the population involved is small.

According to these projections, Ontario and British Columbia would have an increasing share of the population, and the Atlantic, Quebec, and Prairies a declining share. By the year 2000, 42 per cent of Canada's population would be living in Ontario and 22 per cent in Quebec, as against the figures of 37 and 27 per cent respectively given for 1975. The Prairie region and British Columbia each would have about 4.7 million or 14 per cent of the total. The Atlantic provinces' share would decline from 9 to 8 per cent in this 25-year period. No projections were made by city, but it can be assumed that southern Ontario and B.C. would receive the bulk of the additional population, especially the Toronto and Vancouver areas. Montreal would become relatively less important.

Advance Statistics of Education, 1975-76. Statistics Canada, August 1975. 59 pages. Catalogue 81-220 annual. Information Canada. Price \$1.05.

The 1975-76 edition of *Advance Statistics of Education* contains a special section on "Future Trends in Canadian Population" which provides projections of the school age population to the year 2001, derived from total population projections published by Statistics Canada in 1974. The projections are for three age groups: 5-13 years, 14-17 years, and 18-24 years, which correspond closely to the elementary, secondary and post-secondary school enrolment groups respectively. Projections were made for Canada and the five regions. The implications of enrolment variations on the need for teachers and schools, and their probable effects on school financing, are discussed in the report.

The major factor affecting school enrolment is the decline in the birth rate which began in 1960. This decline has resulted in a decrease in elementary school enrolment and is beginning to affect enrolment at the secondary level. An enrolment peak for university and college students will be reached in the early 1980s, if enrolment levels are not affected by such considerations as the job market and attitudes to education. The extent of the population and enrolment changes in different parts of the country may vary, depending on interprovincial and sub-provincial migration.

Fewer students during the enrolment decline in the 1980s will not result in proportionate savings in expenditures. As enrolment falls, the choice will be between lower student-teacher ratios and staff cuts and either of these alternatives will increase unit costs. Senior and specialized teachers at high salary levels would have to be retained in any

cutback and junior teachers at lower salaries let go. Buildings and equipment will have to be maintained, even with fewer students, and investment kept up in facilities such as libraries. Fewer elementary and secondary schools will be required in the 1980s but more in the 1990s. As far as post-secondary institutions are concerned, the study suggests that if they could do without further building expansion during the enrolment peak of the 1980s, present facilities would see them through until the turn of the century.

Looking Outward: A New Trade Strategy for Canada. The Economic Council of Canada. Ottawa, 1975. 208 pages. Information Canada Catalogue No. EC 22-27/1975. \$5.00 in Canada and \$6.00 in other countries.

The new strategy that the Economic Council proposes for Canada is free trade, that hardy perennial of Canadian economics and politics. The Council argues that this would be a good time for Canada to work toward the removal of international trade barriers, as this country is becoming increasingly isolated in the non-Communist trade world dominated by the United States, the European Economic Community, and Japan. As well, a number of small new "Japans", which are able to produce consumer goods cheaply because of their low labour costs, have sprung up. Canada can best compete in this kind of world, in the Economic Council's view, under conditions of relatively free trade. This would permit Canadian industry to produce on a larger scale and specialize in those industries in which they held a comparative advantage over other countries. The national economic objectives of production and employment growth, higher productivity, and price stability would thus be met. The Council's preference is for a multilateral approach to the removal of trade restrictions but, failing this, recommends that Canada seek more liberal trading arrangements with one or more of the major economic powers.

According to this study a quite different kind of labour force would emerge in Canada under conditions of free trade. This country would be able to develop a "post-industrial" type of economy, in which basic research and the application of new technologies would be emphasized, leaving the standard-technology industries to countries with low labour costs. Better use would be made of the relatively highly skilled and well-educated Canadian labour force, which up to now has not been possible because of the structure of industry and the pattern of trade. The present preoccupation with labour force growth would give way in the future to a concern about the kinds of skills needed in this new type of economy. This would fit in with the coming decline in the rate of growth of the labour force, resulting from the drop in the birth rate. The

Council's projections are for an annual growth rate in the 2 per cent range in the 1980s, as compared with an annual rate of increase in the labour force of 3.4 per cent from 1969 to 1974. Immigration is expected to supply between 20 and 27 per cent of the labour force growth in the 1980s.

The study investigates the possible dislocations that could result and concludes that they would be less serious than might be anticipated. Manufacturing now accounts for 20 per cent of Canadian employment, and of this figure, only 15 per cent is in the protected secondary manufacturing sector that would be most directly affected.¹ Included in this sector are footwear, textile, and clothing industries located mainly in Ontario and Quebec. The Atlantic and Western provinces would be less seriously affected. The Council recommends that the

transitional period be eased by complementary policies, including the gradual introduction of tariff reductions, government assistance to individual firms, and appropriate aggregate demand policies to maintain full employment.

Special problems would occur in the case of agriculture and energy. In agriculture the change would be complicated by the difference between export-oriented grain farms and small mixed farms of marginal productivity producing for the domestic market. Serious economic and social dislocation in the latter would result from free trade in agricultural products. With regard to energy, national policies should be directed towards security of supplies and price stability, and the Council recommends that oil and natural gas be excluded from any free trade agreement.

¹ On the basis of 1975 data, this would represent approximately 300,000 persons.

Statistical Appendix

MANPOWER

- 1 – Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1970-75
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1970-75
- 3 – Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1970-75
- 4 – Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1970-75
- 5 – Full-time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Region, 1972-75
- 6 – Full-time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Major Course Group, 1972-75
- 7 – Full-time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1974-75
- 8 – Labour Force Statistics, Canada, 1970-75
- 9 – Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-75

IMMIGRATION

- 10 – Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1974-75
 - 11 – Immigration by Province of Destination, 1974-75
 - 12 – Immigration by Age Group and Sex, 1974-75
 - 13 – Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1974-75
-

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. STATISTICS ON OPERATIONS OF CANADA MANPOWER CENTRES (TABLES 1-4)

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work-week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement

of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work-week or less are not included in the figures.

2. CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM TRAINEES

a) Full-time Institutional Trainees

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

b) Academic Upgrading (BTSD)

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) Language Training

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) Skill Training

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) Apprenticeship Training

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

3. JOB VACANCIES

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey:

- i) it must be available immediately;
- ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres, or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;
- iii) it must be vacant for the entire reference day;
- iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

■ “available immediately” excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.

■ “specific recruiting action” excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.

■ “vacant for the entire reference day” excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers’ or unions’ waiting lists.

■ “available to persons outside the firm” excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the external labour market.

4. THE LABOUR FORCE

Labour Force: The civilian labour force is composed of that portion of the civilian noninstitutional population 14 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed: The employed includes all persons who, during the reference week:

- a) did any work for pay or profit;
- b) did any work which contributed to the running of a farm or business operated by a related member of the household; or
- c) had a job, but were not at work, because of bad weather, illness, industrial dispute, or vacation, or because they were taking time off for other reasons.

Persons who had jobs but did not work during the reference week and who also looked for work are included in the unemployed as persons without work and seeking work.

Unemployed: The unemployed includes all persons who, through the reference week:

- a) were without work and seeking work, i.e., did not work during the reference week and were looking for work; or would have been looking for work except that they were temporarily ill, were on indefinite or prolonged layoff, or believed no suitable work was available in the community; or
- b) were temporarily laid off for the full week, i.e. were waiting to be called back to a job from which they had been laid off for less than 30 days.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed

as a per cent of the labour force for that group. Seasonally-adjusted rates are calculated by dividing seasonally-adjusted unemployment by the sum of seasonally-adjusted employment and seasonally-adjusted unemployment (i.e. seasonally-adjusted labour force by summation).

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 14 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group. Seasonally-adjusted participation rates are obtained by direct adjustment (i.e. by dividing the unadjusted participation rate by the seasonal factor).

5. UNEMPLOYMENT INSURANCE

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with “inconsiderable” employment, i.e. those with “less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser.”

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) has had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A “major attachment” claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a “minor attachment” claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks’ retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

¹ The qualifying period of an insured person is the shorter of:
(a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and

(b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

TABLE 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
April	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
May	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
June	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
July	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
August	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
September	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
October	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
November	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543
December	357,540	44,033	102,619	121,617	44,796	44,475
1975						
January	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
February	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
March	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
April	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
May	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
June	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
July	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787
August	298,848	33,871	82,684	106,390	43,029	32,874

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 2
VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
April	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
May	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
June	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
July	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
August	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
September	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
October	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
November	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875
December	84,957	10,654	19,238	29,375	13,041	12,649
1975						
January	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
February	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
March	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
April	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
May	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
June	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
July	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730
August	123,795	11,817	31,570	43,231	23,435	13,742

¹ Job vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 3

REFERRALS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
April	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
May	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
June	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
July	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
August	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
September	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
October	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
November	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802
December	207,355	22,165	43,414	76,725	35,462	29,589
1975						
January	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
February	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
March	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
April	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
May	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
June	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
July	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546
August	287,389	27,734	60,463	103,080	57,205	38,907

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies including laid-off workers who are recalled.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 4
PLACEMENTS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1970-75

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
April	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
May	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
June	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
July	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
August	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
September	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
October	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
November	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474
December	73,792	8,918	14,373	29,014	10,056	11,431
1975						
January	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
February	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
March	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
April	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
May	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
June	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
July	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947
August	83,747	9,348	20,530	29,103	15,125	9,641

¹ Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM BY REGION, 1972-75¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>Period²</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	47,701	7,792	15,490	14,264	6,303	3,852
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,106	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
March	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
April	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
May	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
June	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
July	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
August	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
September	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
October	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
November	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
December	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191
1975						
January	67,494	10,795	24,060	19,018	8,292	5,329
February	64,037	11,432	22,925	17,200	7,338	5,142
March	53,505	9,117	21,621	10,343	8,259	4,165
April	57,531	10,099	19,409	16,329	7,021	4,673
May	54,536	9,216	15,293	18,693	6,898	4,436
June	38,502	4,879	11,435	16,371	3,023	2,794
July	37,896	4,993	10,625	16,186	2,859	3,233
August	35,419	4,425	9,855	15,488	2,796	2,855

¹ Does not include Training-In-Industry and Training-on-the-job Programs.

² The monthly figures shown are as at the end of each month.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

TABLE 6
FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM BY MAJOR
COURSE GROUP, 1972-1975¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Period²</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	47,701	16,446	3,716	23,398	4,141
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,106	25,398	4,516	36,041	5,151
March	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
April	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
May	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
June	27,977	9,441	3,131	14,564	841
July	27,885	9,691	3,083	14,544	567
August	26,147	9,315	3,033	13,208	591
September	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
October	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
November	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
December	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385
1975					
January	67,494	23,690	3,595	33,929	6,280
February	64,037	23,878	3,722	33,642	2,795
March	53,505	18,755	3,483	25,659	5,608
April	57,531	21,961	3,725	28,278	3,567
May	54,536	18,309	4,191	25,567	6,469
June	38,502	13,458	4,330	19,237	1,477
July	37,896	13,348	4,475	18,610	1,463
August	35,419	12,415	4,796	16,814	1,394

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-job Programs.

² The monthly figures shown are as at the end of each month.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

TABLE 7

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS, CANADA 1974-75

Occupational Category	1974		1975		
	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter
	No.	No.	No.	No.	
ALL OCCUPATIONS	116,200	71,200	56,300	62,500	63,000
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	4,400	3,600	3,600	3,600	2,800
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	7,100	6,000	4,500	3,500	3,100
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	2,500	1,400	1,900	1,800	1,000
MEDICINE & HEALTH	4,900	3,900	4,100	3,800	3,900
Nursing, therapy & related fields	4,200	3,300	3,400	3,100	3,200
CLERICAL & RELATED	17,800	10,400	10,000	11,000	10,200
Stenographic & typing	6,000	3,700	3,800	4,100	3,500
Bookkeeping, account-recording & related	3,500	1,700	2,000	2,400	2,500
SALES	7,800	5,300	3,900	4,500	4,600
Sales, commodities	5,600	3,600	2,500	3,100	3,500
Sales, services	1,700	1,600	1,300	1,300	900
SERVICE ¹	13,800	9,400	7,600	8,800	8,600
Food & beverage preparation & related	6,600	3,700	3,500	4,300	4,100
FORESTRY & MINING	3,900	2,000	1,200	1,300	1,600
PROCESSING	6,500	2,400	1,800	2,000	2,600
MACHINING & RELATED	7,300	4,900	3,200	2,900	2,200
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	19,400	11,300	7,200	8,700	10,400
Mechanics & repairmen, except electrical	6,700	5,200	3,500	4,200	3,500
CONSTRUCTION TRADES	9,900	4,600	2,700	5,000	5,500
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	3,400	2,400	1,800	2,100	2,100
Motor transport operating	3,000	2,200	1,600	2,000	1,900
MATERIAL-HANDLING & RELATED	3,800	1,600	800	1,100	1,600
OTHERS	3,600	2,000	2,000	2,300	2,800

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

TABLE 8
LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1970-75

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rate	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4	—
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.4
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.4
May	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.6
June	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
July	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.2
August	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4	5.3
September	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5	5.5
October	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4	5.3
November	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1	5.5
December	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.1	6.0
1975							
January	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4	6.7
February	16,857	9,713	57.6	8,874	839	8.6	6.8
March	16,886	9,786	58.0	8,946	840	8.6	7.2
April	16,925	9,804	57.9	9,009	795	8.1	7.2
May	16,959	10,094	59.5	9,379	714	7.1	7.1
June	17,004	10,341	60.8	9,638	704	6.8	7.2
July	17,039	10,479	61.5	9,826	653	6.2	7.2
August	17,073	10,402	60.9	9,779	623	6.0	7.3
September	17,115	9,996	58.4	9,410	586	5.9	7.2
October	17,149	9,982	58.2	9,406	576	5.8	7.2

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: The Labour Force, Cat. No. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

TABLE 9

STATISTICS ON THE OPERATION OF THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT 1972-75

Year and Month	Initial and renewal claims received	Initial claims allowed ¹	Claimants at month-end	Benefit payments		
				Amount	Weeks	Weekly average
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1974						
January	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73.80
February	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75.00
March	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75.27
April	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75.24
May	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74.34
June	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73.57
July	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73.11
August	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73.21
September	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74.11
October	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75.59
November	253,076	191,808	760,227	139,169	1,818	77.14
December	332,058	262,541	910,103	164,449	2,094	78.90
1975						
January	356,041	295,389	1,133,973	306,501	3,725	82.54
February	218,798	200,921	1,213,548	287,665	3,425	84.11
March	190,851	157,429	1,220,974	297,749	3,540	84.41
April	230,263	179,192	1,186,300	356,931	4,241	84.31
May	197,490	161,611	1,106,250	270,654	3,257	83.64
June	194,488	144,381	1,107,291	238,911	2,887	83.00
July	241,116	176,022	978,724	255,228	3,094	82.77
August	175,003	139,289	947,890	215,130	2,581	83.74

¹ Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.

TABLE 10

IMMIGRATION TO CANADA BY INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1974-75

Intended Occupational Groups	1974		1975	
	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
	No.	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Managerial, Administrative	1,922	1,442	1,319	1,567
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	2,676	2,200	2,011	2,477
Social Sciences and Related	403	315	207	269
Religion	126	92	71	82
Teaching	1,443	536	399	486
Medicine and Health	1,929	1,492	1,288	1,586
Artistic, Literary, Performing Arts	363	341	269	316
Sport and Recreation	38	25	34	21
Clerical	4,463	3,848	2,959	3,282
Sales	1,122	1,022	871	929
Service	2,498	2,269	1,848	1,984
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	570	436	390	450
Fishing, Hunting, Trapping	13	10	8	8
Forestry and Logging	45	79	43	51
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	88	41	48	45
Processing	824	618	467	485
Machining	1,971	1,835	1,406	1,544
Fabricating, Assembling and Repairing	4,157	3,636	3,054	3,406
Construction	2,144	1,875	1,495	1,701
Transport Equipment Operating	329	275	238	286
Material - Handling	252	261	182	187
Other Crafts and Equipment Operating	163	170	105	131
Others	1,906	1,610	1,165	1,131
TOTAL	29,445	24,428	19,877	22,424
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Wives	9,285	7,974	6,730	8,333
Children	18,578	15,668	12,765	15,535
Fiancé or Fiancée	439	417	269	349
Students (18 and over)	2,139	1,289	1,836	2,009
Others	2,426	2,288	1,971	2,809
TOTAL	32,867	27,636	23,571	29,035
GRAND TOTAL	62,312	52,064	43,448	51,459

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

TABLE 11
IMMIGRATION BY PROVINCE OF DESTINATION, 1974-1975

Province	1974			1975	
	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
Newfoundland	253	303	239	184	269
Prince Edward Island	91	92	56	63	73
Nova Scotia	749	721	585	447	589
New Brunswick	638	660	419	467	452
Quebec	9,340	9,710	7,522	5,861	8,246
Ontario	32,242	33,635	28,974	24,014	26,253
Manitoba	1,994	2,020	1,785	1,571	1,958
Saskatchewan	563	603	608	593	710
Alberta	3,684	4,244	3,625	3,213	4,606
British Columbia	9,147	10,251	8,175	6,971	8,221
Yukon & Northwest Territories	86	73	76	64	82
TOTAL	58,787	62,312	52,064	43,448	51,459

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration

TABLE 12
IMMIGRATION BY AGE GROUP AND SEX, 1974-75

Age Group	1st Quarter 1975			2nd Quarter 1975		
	Total	Males	Females	Total	Males	Females
0-4	4,659	2,347	2,312	4,613	2,367	2,246
5-9	3,495	1,779	1,716	5,313	2,738	2,575
10-14	3,309	1,745	1,564	4,110	2,076	2,034
15-19	3,119	1,421	1,698	3,679	1,715	1,964
20-24	6,435	2,804	3,631	7,558	3,277	4,281
25-29	8,114	4,329	3,785	9,097	4,766	4,331
30-34	4,875	2,680	2,195	5,501	3,005	2,496
35-39	3,028	1,792	1,236	3,374	1,950	1,424
40-44	1,655	929	726	1,841	1,035	806
45-49	1,092	555	537	1,248	608	640
50-54	824	362	462	1,093	458	635
55-59	735	214	521	869	272	597
60-64	815	353	462	1,305	550	755
65-69	615	269	346	902	396	506
70 and over	678	253	425	956	377	579
TOTAL	43,448	21,832	21,616	51,459	25,590	25,869

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

TABLE 13

IMMIGRATION TO CANADA, BY CONTINENT AND SELECTED COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE
1974-75

Continent/ Country	1974			1975	
	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
Europe	24,255	24,234	22,537	18,340	20,537
Britain	9,841	11,377	10,990	9,124	9,912
Portugal	4,718	3,689	3,870	2,672	2,300
Italy	1,549	1,283	1,191	1,008	1,371
France	1,161	1,283	989	723	1,127
Others	6,986	6,602	5,497	4,813	5,827
Africa	2,876	3,402	2,452	2,213	2,644
Asia	12,732	14,847	12,424	10,452	13,560
Hong Kong	2,944	3,726	2,717	2,198	3,276
India	3,509	3,867	2,729	2,372	2,681
Philippines	2,416	2,613	2,806	1,974	2,263
Others	3,863	4,641	4,172	3,908	5,340
Australasia	741	780	519	554	669
North & Central America	14,123	15,459	10,818	8,470	9,977
Jamaica	2,812	3,259	2,694	1,967	1,836
Trinidad & Tobago	1,274	1,370	1,040	990	905
United States	7,611	7,877	4,875	3,835	5,339
Others	2,426	2,953	2,209	1,678	1,897
South America	3,524	3,137	2,886	2,867	3,357
Oceania & Other Islands	536	453	428	552	715
TOTAL	58,787	62,312	52,064	43,448	51,459

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

TABLEAU 13
IMMIGRATION AU CANADA PAR CONTINENT ET PAR CERTAINS PAYS DE DERNIÈRE RÉSIDENCE
PERMANENTE, 1974-1975

Continent/ Pays	1974		1975	
	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre

Europe	24,255	24,234	22,537	18,340	20,537
Grande-Bretagne	9,841	11,377	10,990	9,124	9,912
Portugal	4,718	3,689	3,870	2,672	2,300
Italie	1,549	1,283	1,191	1,008	1,371
France	1,161	1,283	989	723	1,127
Autres	6,986	6,602	5,497	4,813	5,827
Afrique	2,876	3,402	2,452	2,213	2,644
Asie	12,732	14,847	12,424	10,452	13,560
Hong-Kong	2,944	3,726	2,717	2,198	3,276
Inde	3,509	3,867	2,729	2,372	2,681
Philippines	2,416	2,613	2,806	1,974	2,263
Autres	3,863	4,641	4,172	3,908	5,340
Australasie	741	780	519	554	669
Amérique du Nord et Amérique Centrale	14,123	15,459	10,818	8,470	9,977
Jamaïque	2,812	3,259	2,694	1,967	1,836
Trinité et Tobago	1,274	1,370	1,040	990	905
États-Unis	7,611	7,877	4,875	3,835	5,339
Autres	2,426	2,953	2,209	1,678	1,897
Amérique du Sud	3,524	3,137	2,886	2,867	3,357
Océanie et Autres îles Océaniques	536	453	428	552	715
TOTAL	58,787	62,312	52,064	43,448	51,459

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration

TABLEAU 11
IMMIGRATION PAR PROVINCE DE DESTINATION, 1974-1975

Province	1974				1975	
	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	1975
Terre-Neuve	253	303	239	184	269	
Ile-du-Prince-Edouard	91	92	56	63	73	
Nouvelle-Ecosse	749	721	585	447	589	
Nouveau-Brunswick	638	660	419	467	452	
Québec	9,340	9,710	7,522	5,861	8,246	
Ontario	32,242	33,635	28,974	24,014	26,253	
Manitoba	1,994	2,020	1,785	1,571	1,958	
Saskatchewan	563	603	608	593	710	
Alberta	3,684	4,244	3,625	3,213	4,606	
Colombie-Britannique	9,147	10,251	8,175	6,971	8,221	
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	86	73	76	64	82	
TOTAL	58,787	62,312	52,064	43,448	51,459	

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration

TABLEAU 12
IMMIGRATION, PAR GROUPE D'ÂGE ET PAR SEXE, 1974-1975

Groupe d'âge	1er trimestre 1975			2e trimestre 1975		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
0-4	3,495	1,779	1,716	4,613	2,367	2,246
5-9	4,659	2,347	2,312	5,313	2,738	2,575
10-14	3,309	1,745	1,564	4,110	2,076	2,034
15-19	3,119	1,421	1,698	3,679	1,715	1,964
20-24	6,435	2,804	3,631	7,558	3,277	4,281
25-29	8,114	4,329	3,785	9,097	4,766	4,331
30-34	4,875	2,680	2,195	5,501	3,005	2,496
35-39	3,028	1,792	1,236	3,374	1,950	1,424
40-44	1,655	929	726	1,841	1,035	806
45-49	1,092	555	537	1,248	608	640
50-54	824	362	462	1,093	458	635
55-59	735	214	521	869	272	597
60-64	815	353	462	1,305	550	755
65-69	615	269	346	902	396	506
70 et plus	678	253	425	956	377	579
TOTAL	43,448	21,832	21,616	51,459	25,590	25,869

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration

TABLEAU 10

IMMIGRATION AU CANADA PAR GROUPES PROFESSIONNELS (PRÉVUS), 1974-1975

Groupes professionnels							
				1974		1975	
	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre			
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE							
Directeurs, Administrateurs	1,922	1,442	1,319	1,567	n°	n°	n°
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	2,676	2,200	2,011	2,477			
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	403	315	207	269			
Membres du clergé	126	92	71	82			
Enseignants	1,443	536	399	486			
Personnel Médical, techniciens de la santé	1,929	1,492	1,288	1,586			
Professionnels des domaines artistique et littéraire	363	341	269	316			
Spécialistes des sports et loisirs	38	25	34	21			
Personnel Administratif	4,463	3,848	2,959	3,282			
Spécialistes de la vente	1,122	1,022	871	929			
Spécialistes des services	2,498	2,269	1,848	1,984			
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	570	436	390	450			
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	13	10	8	8			
Travailleurs forestiers et bûcherons	45	79	43	51			
Mineurs, carriers, foreurs de puits	88	41	48	45			
Industries de transformation	824	618	467	485			
Usineurs	1,971	1,835	1,406	1,544			
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	4,157	3,636	3,054	3,406			
Travailleurs du bâtiment	2,144	1,875	1,495	1,701			
Exploitation des transports	329	275	238	286			
Manutentionnaires	252	261	182	187			
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	1,906	1,610	1,165	1,131			
Autres	29,445	24,428	19,877	22,424			
TOTAL							
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE							
Épouses	9,285	7,974	6,730	8,333			
Enfants	18,578	15,668	12,765	15,535			
Fiancées ou fiancées	439	417	269	349			
Étudiants (18 ans et plus)	2,139	1,289	1,836	2,009			
Autres	2,426	2,288	1,971	2,809			
TOTAL							
TOTAL GÉNÉRAL							
	62,312	52,064	43,448	51,459			

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE 1972-1975

Année et mois	Demandes initiales et renou- vellements reçus	Demandes initiales acceptées ¹	Prestataires en fin de mois	Prestations servies		
				Montant	Semaines	Moyenne hebdomadaire
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61,79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68,45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74,89
1974				\$000	000	\$
Janvier	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73,80
Février	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75,00
Mars	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75,27
Avril	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75,24
Mai	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74,34
Juin	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73,57
Juillet	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73,11
Août	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73,21
Septembre	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74,11
Octobre	223,742	169,510	678,928	143,613	1,914	75,59
Novembre	253,076	191,808	760,227	139,169	1,818	77,14
Décembre	332,058	262,541	910,103	164,449	2,094	78,90
1975						
Janvier	356,041	295,389	1,133,973	306,501	3,725	82,54
Février	218,798	200,921	1,213,548	287,665	3,425	84,11
Mars	190,851	157,429	1,220,974	297,749	3,540	84,41
Avril	230,263	179,192	1,186,300	356,931	4,241	84,31
Mai	197,490	161,611	1,106,250	270,654	3,257	83,64
Juin	194,488	144,381	1,107,291	238,911	2,887	83,00
Juillet	241,116	176,022	978,724	255,228	3,094	82,77
Août	175,003	139,289	947,890	215,130	2,581	83,74

¹ Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.
Source: Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

TABEAU 8
DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1970-1975

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de Participation	Emploi	En Chômage	Taux de chômage Réels - Désaisonnalisés
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6
1974	16,562	9,662	58.3	9,137	525	5.4
1974	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9
Janvier	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9
Février	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8
Mars	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4
Avril	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0
Mai	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4
Jun	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8
Juillet	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6
Août	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4
Septembre	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5
Octobre	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4
Novembre	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1
Décembre	16,787	9,715	57.9	9,118	597	6.1
1975	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4
Janvier	16,826	9,683	57.5	8,866	817	8.4
Février	16,857	9,713	57.6	8,874	839	8.6
Mars	16,886	9,786	58.0	8,946	840	8.6
Avril	16,925	9,804	57.9	9,009	795	8.1
Mai	16,959	10,094	59.5	9,379	714	7.1
Jun	17,004	10,341	60.8	9,638	704	6.8
Juillet	17,039	10,479	61.5	9,826	653	6.2
Août	17,073	10,402	60.9	9,779	623	6.0
Septembre	17,115	9,996	58.4	9,410	586	5.9
Octobre	17,149	9,982	58.2	9,406	576	5.8

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé **La main-d'œuvre**, n° de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

TABLEAU 7

POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION, CANADA, 1974-1975

Profession	3e trimestre 1974	4e trimestre 1974	1er trimestre 1975	2e trimestre 1975	3e trimestre 1975
------------	----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	----------------------

TOUTES PROFESSIONS	116,200	71,200	56,300	62,500	63,000
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	4,400	3,600	3,600	3,600	2,800
TRAVAILLEURS DES SCIENCES NATURELLES, TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	7,100	6,000	4,500	3,500	3,100
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	2,500	1,400	1,900	1,800	1,000
DE LA SANTÉ	4,900	3,900	4,100	3,800	3,900
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	4,200	3,300	3,400	3,100	3,200
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET ASSIMILÉ	17,800	10,400	10,000	11,000	10,200
Sténographes et dactylographes	6,000	3,700	3,800	4,100	3,500
Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	3,500	1,700	2,000	2,400	2,500
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	7,800	5,300	3,900	4,500	4,600
Vendeurs de biens de consommation	5,600	3,600	2,500	3,100	3,500
Vendeurs de services	1,700	1,600	1,300	1,300	900
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ¹	13,800	9,400	7,600	8,800	8,600
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	6,600	3,700	3,500	4,300	4,100
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINEURS	3,900	2,000	1,200	1,300	1,600
TRANSFORMATION	6,500	2,400	1,800	2,000	2,600
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	7,300	4,900	3,200	2,900	2,200
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	19,400	11,300	7,200	8,700	10,400
Mécaniciens et réparateurs	6,700	5,200	3,500	4,200	3,500
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	9,900	4,600	2,700	5,000	5,500
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	3,400	2,400	1,800	2,100	2,100
Personnel d'exploitation des transports routiers	3,000	2,200	1,600	2,000	1,900
CONTRÔLEUR DE MANUTENTIONNAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	3,800	1,600	800	1,100	1,600
AUTRES	3,600	2,000	2,000	2,300	2,800

¹ Ne comprend pas les services ménagers.

Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

TABLEAU 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR GROUPES IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1975¹ (données provisoires et sujettes à révision)

Période ²	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
1972	50,515	18,722	3,886	23,427	4,480
1973	47,701	16,446	3,716	23,398	4,141
1974	47,573	16,739	3,377	23,937	3,519
1974	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
Février	71,106	25,398	4,516	36,041	5,151
Mars	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
Avril	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
Mai	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
Juin	27,977	9,441	3,131	14,564	841
Juillet	27,885	9,691	3,083	14,544	567
Août	26,147	9,315	3,033	13,208	591
Septembre	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
October	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407
Novembre	54,917	19,857	3,024	27,105	4,931
Décembre	57,676	23,568	3,592	29,131	1,385
1975					
Janvier	67,494	23,690	3,595	33,929	6,280
Février	64,037	23,878	3,722	33,642	2,795
Mars	53,505	18,755	3,483	25,659	5,608
Avril	57,531	21,961	3,725	28,278	3,567
Mai	54,536	18,309	4,191	25,567	6,469
Juin	38,502	13,458	4,330	19,237	1,477
Juillet	37,896	13,348	4,475	18,610	1,463
Août	35,419	12,415	4,796	16,814	1,394

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.

² Les chiffres mensuels sont ceux inscrits à la fin de chaque mois.

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

TABLEAU 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1975¹

(données provisoires et sujettes à révision)

Période ²	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972	50,515	8,319	17,129	15,403	6,184	3,480
1973	47,701	7,792	15,490	14,264	6,303	3,852
1974	47,573	7,730	15,860	14,247	6,042	3,694
1974	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Février	71,106	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
Mars	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
Avril	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
Mai	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
Jun	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
Juillet	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
Août	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
Septembre	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
Octobre	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349
Novembre	54,917	9,231	17,739	16,254	7,397	4,296
Décembre	57,676	8,983	22,154	15,746	6,602	4,191
1975	67,494	10,795	24,060	19,018	8,292	5,329
Janvier	64,037	11,432	22,925	17,200	7,338	5,142
Février	53,505	9,117	21,621	10,343	8,259	4,165
Mars	57,531	10,099	19,409	16,329	7,021	4,673
Avril	54,536	9,216	15,293	18,693	6,898	4,436
Mai	38,502	4,879	11,435	16,371	3,023	2,794
Jun	37,896	4,993	10,625	16,186	2,859	3,233
Juillet	35,419	4,425	9,855	15,488	2,796	2,855
Août						

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.

² Les chiffres mensuels sont ceux inscrits à la fin de chaque mois.

Source: Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

TABLEAU 4

NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1974	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
Avril	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
Mai	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
Juin	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
Juillet	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
Août	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
Septembre	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112
Octobre	91,931	8,343	25,304	32,428	12,725	13,131
Novembre	66,002	7,114	13,479	27,019	10,916	7,474
Décembre	73,792	8,918	14,373	29,014	10,056	11,431
1975						
Janvier	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
Février	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
Mars	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
Avril	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
Mai	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
Juin	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
Juillet	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947
Août	83,747	9,348	20,530	29,103	15,125	9,641

¹ Placements des clients dans des emplois d'une durée de plus d'une semaine dans le secteur du Centre de Main-d'oeuvre du Canada.
 Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABEAU 3
NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1974	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1975	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
Avril	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
Mai	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
Juin	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
Juillet	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
Août	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
Septembre	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086
Octobre	313,308	28,179	72,798	113,428	48,444	50,459
Novembre	274,650	25,715	57,674	110,924	46,535	33,802
Décembre	207,355	22,165	43,414	76,725	35,462	29,589
1975	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
Janvier	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
Février	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
Mars	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
Avril	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
Mai	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
Juin	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546
Juillet	287,389	27,734	60,463	103,080	57,205	38,907

¹ Clients présentés par des Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 2

NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1974	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Février	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Mars	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
Avril	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
Mai	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
Juin	160,741	16,104	36,602	56,234	28,880	23,521
Juillet	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
Août	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
Septembre	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130
Octobre	120,056	10,725	33,995	43,031	17,132	15,173
Novembre	92,253	9,978	20,469	37,811	14,120	9,875
Décembre	84,957	10,654	19,238	29,375	13,041	12,649
1975	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
Janvier	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
Mars	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
Avril	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
Mai	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
Juin	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
Juillet	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730
Août	123,795	11,817	31,570	43,231	23,435	13,742

¹ Vacances signalées aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine. Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 1

INSCRIPTION DES CLIENTS¹ REÇUES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1970-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1974	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
Janvier	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Février	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Mars	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
Avril	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
Mai	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
Juin	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
Juillet	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
Août	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466
Septembre	360,943	40,637	108,862	120,432	44,056	46,956
Octobre	363,412	43,122	99,845	135,016	44,886	40,543
Novembre	357,540	44,033	102,619	121,617	44,796	44,475
Décembre						
1975	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
Janvier	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
Février	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
Mars	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
Avril	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
Mai	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
Juin	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787
Juillet	298,848	33,871	82,684	106,390	43,029	32,874

¹ Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence (1) et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième catégorie*. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licencièrement en cas de pénurie de travail, des

prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés. Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité. Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations. La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

b) Accomplissait tout travail relatif à la gestion d'une ferme ou d'une entreprise familiale, ou

c) Avait un emploi mais ne travaillait pas, soit à cause de mauvais temps, de maladie, de conflit ouvrier, ou parce qu'elle était en vacances, ou en congé pour d'autres raisons.

Toute personne qui avait un emploi mais ne travaillait pas durant la semaine de l'enquête et qui était à la recherche d'un emploi est inscrite dans la catégorie des chômeurs, comme actif sans travail à la recherche d'un emploi.

Chômeur: désigne toute personne qui, lors de la semaine de l'enquête,

a) Était sans travail et à la recherche d'un emploi, ou dans l'impossibilité de chercher un emploi, à cause de maladie, ou encore avait été mise à pied pour une période indéfinie ou prolongée, ou qui estimait qu'aucun emploi à sa convenance n'était disponible dans le secteur;

b) Ou qui avait été temporairement mise à pied depuis une semaine entière et qui attendait un rappel au travail dans les 30 jours.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage par catégorie (âge, sexe, état civil, etc.) comprend le nombre de la population active de cette catégorie. Le taux de chômage corrigé des variations saisonnières se calcule en divisant le chômage corrigé des variations saisonnières par la somme de l'emploi corrigé des variations saisonnières et du chômage corrigé des variations saisonnières (i.e. la population active corrigée des variations saisonnières par sommation.)

Taux d'activité: Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population globale de 14 ans et plus. Le taux d'activité par catégorie (âge, sexe, état civil, etc.) représente la population active de chaque catégorie en pourcentage de la population globale de cette catégorie. Les taux d'activité corrigés des variations saisonnières s'obtiennent par correction directe (i.e. en divisant le taux d'activité non corrigé par le facteur saisonnier.)

5. ASSURANCE-CHÔMAGE

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire

la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête:

i) Elle doit être immédiatement disponible;
ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'oeuvre, ou encore par l'interview de postulants;

iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête;
iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

■ "Doit être immédiatement disponible" – Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.

■ "Mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance . . ." Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.

■ "Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête" – Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.

■ "... accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'enquête" – Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail extérieur.

Population active: La population active civile comprend tous les civils âgés de 14 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires des institutions pénitentiaires ou psychiatriques, qui, pendant la semaine de l'enquête, étaient employés ou à la recherche d'un emploi.
Employé: désigne toute personne qui, durant la semaine de l'enquête:

a) Travaillait contre rémunération ou bénéfice.

1 Le période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:
a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et

b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans les établissements de formation, selon les ententes fédérale-provinciales pour le P.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. STATISTIQUES SUR LES ACTIVITÉS DES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'œuvre du Canada. Les chiffres figurant au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'œuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins.

Présentations: Il s'agit du nombre total de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'œuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'œuvre sans que l'employeur ait manifesté d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'œuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre

2. STAGIAIRES DU PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

a) *Stagiaires à plein temps en établissement*
Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) *Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)*
Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences en en communications, également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) *Cours de langues*
Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais.

d) *Formation professionnelle*
Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) *Formation en apprentissage*
La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. VACANCES

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de

Appendice statistique

MAIN-D'OEUVRE

- 1 – Inscription des clients reçues par région, Centre de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975
- 2 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975
- 3 – Nombre de présentations par région, Centre de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975
- 4 – Nombre de placements par région, Centre de Main-d'oeuvre du Canada, 1970-1975
- 5 – Nombre de stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, 1972-1975
- 6 – Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972-1975
- 7 – Postes à plein-temps vacants, certaine profession, Canada, 1974-1975
- 8 – Données sur la population active, Canada, 1970-1975
- 9 – Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1975

IMMIGRATION

- 10 – Immigration au Canada par groupes professionnels (prévus), 1974-1975
- 11 – Immigration, par province de destination, 1974-1975
- 12 – Immigration, par groupe d'âge et par sexe, 1974-1975
- 13 – Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1974-1975

dont on se préoccupera plutôt que de la croissance de la population active comme cela a été le cas jusqu'ici. Ce changement cadrerait avec la diminution prochaine du rythme de croissance de la population active imputable à la baisse du taux de natalité. Les extrapolations du Conseil indiquent un rythme de croissance annuel d'environ 2% dans les années 1980, par rapport à un taux d'accroissement annuel de la population active de 3,4 p. 100 de 1969 à 1974. Entre 20 et 27% de l'accroissement de la population active sera vraisemblablement attribuable à l'immigration dans les années 1980.

L'étude examine les bouleversements qui pourraient éventuellement résulter et conclut qu'ils seraient moins graves qu'on pourrait s'y attendre. La fabrication fournit environ 20% de l'emploi au Canada, et seulement 15% de cette proportion se retrouve dans le secteur secondaire protégé de la fabrication, lequel serait le plus directement touché. Les secteurs d'activité touchés comprennent l'industrie de la chaussure, le textile et le vêtement qui se trouvent surtout en Ontario et au Québec. Les provinces de l'Atlantique et celles de l'Ouest seraient moins gravement touchées. Afin de faciliter la transition, le Conseil recommande l'adoption de mesures complémentaires comprenant une politique d'ensemble conçue pour régir la demande et dont l'objectif serait d'assurer un taux d'emploi maximal, et l'introduction graduelle de réductions tarifaires. Le Conseil recommande en outre que le gouvernement aide des entreprises particulières.

Des difficultés particulières surviendraient dans les secteurs de l'agriculture et de l'énergie. Pour ce qui est du premier, le changement se compliquerait par la différence qu'il y aurait entre les exploitations de céréaliculture orientées vers l'exportation et les petites exploitations de polyculture dont la faible production est destinée au marché intérieur. Pour ce qui est du dernier, de graves bouleversements socio-économiques résulteraient du libre-échange de produits agricoles. Quant à l'énergie, la politique nationale devrait viser la protection des ressources ainsi que la stabilisation des prix, et, à cette fin, le Conseil recommande d'exclure le pétrole et le gaz naturel de toute entente relative au libre-échange.

efforts afin que soient supprimées les entraves au commerce international, étant donné que notre pays devient de plus en plus isolé dans le monde du commerce non communiste dominé par les États-Unis, la Communauté économique européenne et le Japon. En outre, un certain nombre de pays suivant, sur une échelle restreinte, la voie tracée par le Japon ont récemment fait leur apparition dans le monde du commerce; ces derniers peuvent produire des biens de consommation à bon marché en raison de leurs coûts de main-d'œuvre peu élevés. Selon le Conseil économique, la meilleure façon pour le Canada de concurrencer ces pays, c'est de le faire dans des conditions où le libre-échange est relativement facile. Les industries canadiennes seraient ainsi en mesure de produire des biens sur une grande échelle et de se spécialiser dans les branches d'activité économique où elles sont avantagées par rapport à celles d'autres pays. Il serait donc possible d'atteindre les objectifs économiques nationaux, à savoir la croissance des taux de production et d'emploi, l'accroissement de la productivité et la stabilité des prix. Le Conseil préconise l'adoption d'une approche multilatérale pour supprimer les restrictions au commerce, mais à défaut de cette dernière, il recommande que le Canada cherche à conclure des ententes commerciales plus libérales avec une ou plusieurs des grandes puissances économiques.

Selon cette étude, le libre-échange donnerait lieu à une composition très différente de la population active du Canada. Ce dernier serait en mesure de promouvoir une économie de type post-industriel, suivant laquelle l'accent serait mis sur la recherche fondamentale et l'application de nouveaux procédés techniques, laissant les industries qui emploient les techniques courantes aux pays où les coûts de main-d'œuvre sont peu élevés. Cela permettrait une meilleure utilisation de la population active du Canada, dont le degré de spécialisation et le niveau d'instruction sont relativement élevés, chose qui a été jusqu'ici impossible en raison de la structure de l'industrie et des tendances du commerce. Dans ce nouveau type d'économie, c'est surtout des compétences qui seront nécessaires

2 millions en 1975 à 3,4 millions en l'an 2000; cela suppose que les sommes consacrées aux pensions iront grandissant, et qu'il faudra de plus en plus de foyers d'accueil ou de maisons pour les vieillards. Compte tenu de la pénurie prévue de jeunes dans la population active, les personnes âgées auront de plus grandes chances de participer à la vie active, et la discrimination à leur égard dans le monde du travail prendra peut-être ainsi fin.

À l'intérieur de ces tendances nationales, des taux de croissance démographiques très différentes se dessinent dans les provinces. Si les tendances des dernières années continuent, ce sont l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario qui connaîtront la croissance la plus rapide. La croissance démographique sera plus modérée dans l'Atlantique, le Québec et le Manitoba, où elle atteindra environ le même taux que les pays européens. Il avait été prévu que la population décroîtrait rapidement en Saskatchewan, mais, comme la tendance à l'émigration qui se manifestait dans cette province est maintenant inversée, cela semble fortement improbable. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont un taux annuel de croissance prévu de 3 ou 4 p. 100 (le plus élevé de loin au Canada) mais leur population est faible.

D'après ces projections, la population de l'Ontario et de la Colombie-Britannique serait proportionnellement plus élevée, et celle de l'Atlantique du Québec et des Prairies plus faible. Vers l'an 2000, 42 p. 100 de la population du Canada vivrait en Ontario et 22 p. 100 au Québec, contre 37 p. 100 et 27 p. 100 respectivement pour 1975. La Région des Prairies et la Colombie-Britannique compteraient chacune environ 4,7 millions d'individus ou 14 p. cent du total. La proportion de l'Atlantique passerait de 9 p. 100 à 8 p. 100 au cours de cette période de 25 ans. On n'a pas établi de projections par ville, mais il peut être presumed que ce sont les régions du sud de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, surtout autour de Toronto et de Vancouver, qui recevraient la majeure partie de la population additionnelle. Montréal deviendrait relativement moins importante.

Statistique de l'enseignement - Estimations, 1975-76. Statistique Canada, août 1975. N° de catalogue 81-220, annuel. Information Canada. Prix \$1,05

L'édition 1975-76 de "*Statistique de l'enseignement - Estimations*" consacre une section spéciale aux "Tendances futures dans le domaine de l'éducation au Canada" qui fournit des projections sur la population d'âge scolaire jusqu'en l'an 2001. Ces projections sont tirées des projections démographiques globales publiées par Statistique Canada en 1974. Elles portent sur trois groupes d'âge, soit les 5-13 ans, les 14-17 ans et les 18-24 ans, ce qui correspond étroitement aux effectifs respectifs des

institutions d'enseignement élémentaire, secondaire et postsecondaire. Les projections couvrent le Canada et chacune des cinq Régions. Le rapport traite des implications qu'auront les variations dans les inscriptions sur les besoins en matière de professeurs et d'écoles ainsi que de leur effets probables sur le financement scolaire.

La baisse du taux de natalité qui s'est manifestée depuis 1960 est le facteur qui influe le plus sur les inscriptions scolaires. Cette baisse s'est traduite par une diminution des inscriptions à l'école élémentaire et commence à se faire sentir au niveau secondaire. C'est au début des années 1980 que les inscriptions des étudiants au collège et à l'université atteindront leur maximum si le niveau des inscriptions n'est pas touché par les considérations sur le marché du travail et les attitudes face à l'enseignement. L'importance des variations de la population et des effectifs scolaires peut différer suivant les mouvements migratoires interprovinciaux et infra-provinciaux.

Cette baisse des inscriptions d'étudiants au cours des années 1980 ne s'accompagnera pas pour autant d'une diminution parallèle des dépenses. Car face à la chute des effectifs, on aura à choisir entre un abaissement du rapport maître-élèves et des réductions de personnel, ce qui dans les deux cas se traduira par une hausse des coûts unitaires. Il faudra garder les enseignants de longue date ainsi que les spécialistes qui touchent les rémunérations les plus élevées, et licencier les jeunes professeurs qui gagnent moins. On devra maintenir les édifices et l'équipement, malgré le moins grand nombre d'étudiants, et ne pas diminuer les investissements au niveau des services, notamment les bibliothèques. Car si on aura besoin dans les années 1980, on en aura à nouveau besoin d'avantage au cours des années 1990. Quant aux institutions d'enseignement postsecondaire il semble, d'après l'étude, que les immeubles actuels devraient suffire jusqu'au tournant du siècle si l'on peut se passer de constructions nouvelles lorsque les effectifs scolaires atteindront leur maximum dans les années 1980.

Au-delà des frontières: Une nouvelle stratégie commerciale pour le Canada. Le Conseil économique du Canada. Ottawa, 1975. 208 pages. N° de Catalogue d'Information Canada: EC 22-27/1975. Prix: \$5 au Canada et \$6 dans les autres pays.

La nouvelle stratégie que le Conseil économique propose pour le Canada est celle du libre-échange, tactique depuis toujours préférée dans le domaine économique et politique canadien. Le Conseil soutient que le Canada devrait profiter de cette période opportune pour déployer de vigoureux

Projections démographiques pour le Canada et les Provinces, 1972-2001. Statistique Canada. N° de catalogue 91-514 (hors série). 1974. 181 p. \$2.80

Dans l'avenir, la population canadienne sera plus nombreuse et concentrée de plus en plus dans les centres urbains, il y aura relativement moins de jeunes et d'individus d'âge mûr et d'âge avancé. Les projections de l'étude susmentionnée de Statistique Canada nous fournissent une idée plus précise de ce que seront les tendances démographiques futures, pour toute la population, par groupe d'âge et par province. L'étude souligne que les statistiques données sont des projections et ne constituent pas des prédictions de l'avenir. Il y est aussi précisé clairement que personne ne peut parler avec certitude de la population future, car des changements inattendus dans les tendances de la fécondité et de la migration peuvent survenir. Les principales tendances révélées par l'étude sont: a) la croissance continue de la population; b) le vieillissement régulier de la population; c) des taux de croissance démographiques différents d'une province à l'autre. L'étude démontre qu'il n'y a pas de raison de prévoir une récession dans la croissance démographique, même dans des conditions de faible fécondité et de faible immigration nette; un effet, un nombre assez élevé de femmes nées dans les années 50 et 60 arriveront à l'âge de procréation. Comme le nombre de ces femmes augmente, l'étude prévoit que le taux de natalité devrait s'élever de son niveau de 1972 (16 p. 1000 de la population) pour atteindre 23 p. 1000 en 1981, ce qui entraînera une augmentation du taux de croissance démographique entre 1976 et 1981. Ce taux diminuera par la suite jusqu'au milieu des années 1990. Le taux annuel de croissance démographique est supposé atteindre un point culminant de 2,0 p. 100 en 1981 et décroître à 1,3 p. 100 dans les années 1990. En comparaison, la plupart des pays européens et les États-Unis ont un taux de croissance annuel de 1 p. 100 ou moins, et les pays à forte croissance ont des taux de plus de 2,5 p. 100.

La plus élevée des projections faites au cours de l'étude donne une population canadienne de 24,8 millions en 1980, 29,7 millions en 1990 et 34,1 millions en 2000. Jusqu'ici, les projections ont été prudentes. Par exemple, la projection pour 1974 donnait une population de 22,409,700, alors que le nombre réel s'élevait à 22,446,000 à la mi-année. La migration nette a été plus forte que l'estimation de 100,000 utilisée dans la projection, puisque l'immigration en 1974 était de 218,000 et l'émigration apparente, de 45,000. D'un autre côté, l'augmentation du nombre de naissances vivantes n'a pas été prévue; le taux de natalité a continué de baisser, passant de 16,0 en 1972 à 15,5 en 1974, tandis que le nombre de naissances vivantes est resté presque stable, à 346,000 en 1974. Cependant, comme

l'étude le souligne, ces tendances pourraient s'inverser au cours de la période sur laquelle portent les projections.

Les changements à venir dans la répartition par âge de la population peuvent être vus en fonction de deux explosions démographiques. La première a eu lieu au cours de la période de guerre et d'après-guerre; elle a atteint son point culminant en termes de naissances vivantes en 1959. L'étude entrevoit une seconde explosion dans les prochaines années, résultant de la proportion plus forte de femmes en âge de procréer parmi la population. En conséquence, un accroissement régulier du nombre d'enfants âgés de 14 ans ou moins est prévu d'ici l'an 2000, bien que leur proportion dans la population totale puisse baisser légèrement. À noter que même si le nombre de naissances vivantes n'a pas encore augmenté, la proportion des enfants dans le nombre total d'immigrants s'est élevée.

Le seul groupe d'âge qui devrait enregistrer une diminution absolue en nombre au cours du prochain quart de siècle est celui des 15 à 24 ans. Le nombre de Canadiens d'âge à fréquenter les écoles secondaires atteindra un sommet en 1978 et diminuera durant la décennie suivante. L'augmentation en nombre du groupe des 20 à 24 ans se poursuivra jusqu'en 1983 puis se tassera au cours des dix années suivantes. Il se peut que cette diminution entraîne des pénuries de main-d'œuvre dans les années 1980, puisque c'est à ce groupe qu'appartiennent la plupart des nouveaux actifs; il faudra donc dépendre de plus en plus de l'immigration pour combler ce déficit. On peut aussi s'attendre à une baisse du chômage dans ce groupe et partant, puisqu'ils constituent presque la moitié des chômeurs, une chute du taux de chômage global. On peut s'attendre à ce que le taux rapide de croissance que la population active canadienne a connu au cours du dernier quart de siècle se stabilise.

Les projections portent que la population âgée de 25 à 44 ans, soit le principal groupe d'âge, connaîtra le taux d'augmentation le plus rapide jusqu'en 1985; leur total peut passer de 6 millions en 1975 à plus de 8 millions en 1985 et à plus de 9 millions en 1995. Étant donné que le taux de chômage de ce groupe d'âge est faible, l'accroissement de leur importance relative aura pour effet de diminuer le taux de chômage global. Durant la prochaine décennie, le nombre de personnes âgées de 45 à 64 ans (celles qui sont nées dans les années 1920 et 1930) s'élèvera à un rythme plus lent et leur proportion de la population totale diminuera. L'une des plus importantes caractéristiques des tendances démographiques futures, en termes de politiques sociales et économiques, est l'augmentation prévue du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus. Leur nombre devrait passer de moins de

par âge et par sexe pour des périodes d'une année ou de cinq années. Dans le présent sommaire, ce sont les données démographiques prévoyant une forte fécondité (2,5 naissances par femme) et une migration nette élevée (100,000 annuellement) qui ont été utilisées (Projection A).

1 Sept autres projections d'ici l'an 2001 ont été établies au cours de l'étude, à partir de différentes hypothèses concernant la mortalité, la fécondité et la migration nette. Ces projections, basées sur les statistiques de 1972, donnent la ventilation de la population par province,

TABLEAU 9
ÉMIGRANTS VERS LES ÉTATS-UNIS DONT LE DERNIER PAYS DE RÉSIDENCE PERMANENTE A ÉTÉ LE
CANADA — CERTAINES PROFESSIONS — 1974

Profession ¹	1974	Profession ¹	1974
Professions libérales, techniques et assimilées	1,861	Mécaniciens et réparateurs	131
Comptables et vérificateurs	68	Peintres, construction et entretien	32
Architectes	14	Plombiers et tuyautiers	24
Informaticiens	24	Taillieurs	22
Ingénieurs	194	Outils-ajusteurs	21
Avocats et juges	11	Ouvriers, sauf les transports	400
Bibliothécaires, archivistes et conservateurs	19	Assembleurs	22
Infirmières, diététiciens et thérapeutes	343	Couturiers et couturières, sauf les manufactures	41
Infirmières diplômées	302	Posers de panneaux muraux secs et posers de lattes	14
Médecins, dentistes et praticiens assimilés	279	Commis bouchers et bouchers, sauf les manufacturiers	11
Médecins, médecine et ostéopathie	241	Ouvriers miniers, autres	10
Professions religieuses	97	Empaqueurs et emballers, sauf la viande et les	10
Rechercheurs, non précisés	35	Produits agricoles	10
Scientifiques, vie et physique	67	Conducteurs de machine à piquer et brodeurs à la	27
Scientifiques, sciences sociales	48	Ouvriers du textile	11
Travailleurs sociaux et préposés aux loisirs	19	Soudeurs et oxycoupeurs	37
Enseignants, école supérieure et université	101	Ouvriers machinistes précisés	15
Enseignants, sauf d'école supérieure et d'université	171	Ouvriers machinistes non précisés	57
Techniciens, génie et sciences	66	Ouvriers divers	13
Techniciens, génie et sciences	24	Ouvriers non précisés	65
Écrivains, artistes et comédiens	190	Ouvriers d'équipement de transport	57
Directeurs et administrateurs, sauf les agriculteurs	551	Chauffeurs de taxi et chauffeurs particuliers	25
Agents de banque et directeurs financiers	22	Chauffeurs de camion	19
Cadres et administrateurs public, autre	14	Manœuvres, sauf aides-charpentiers	257
Directeurs de restaurant, de catégoria et de bar	17	Ouvriers du bâtiment	21
Directeurs des ventes et chefs de section,		Jardiniers et ouvriers jardiniers, sauf agricoles	10
Vente au détail	20	Marchands de bois, flotteurs de bois et bûcherons	25
Autres directeurs et administrateurs, sauf les	436	Ouvriers divers	17
agriculteurs		Ouvrier non précisés	151
Vendeurs	191	Autres manœuvres, sauf agricoles	10
Agents d'assurance, courtiers et assureurs	30	Agriculteurs et directeurs de ferme	10
Agents d'immobilier et courtiers	16	Ouvrier et contremaîtres agricoles	32
Autres vendeurs et préposés aux ventes	127	Manœuvres agricoles et salariés	13
Employés de bureau et travailleurs assimilés	606	Autres manœuvres agricoles et contremaîtres agricoles	13
Caisseries (banques)	16	Travailleurs des services, sauf les domestiques	436
Comptables	36	(maisons privées)	
Caisseries (autres)	21	Travailleurs des services de nettoyage	29
Opérateurs de machines de bureau	30	Travailleurs des services alimentaires	225
Réceptionnistes	12	Travailleurs des services de santé	58
Secrétaires	237	Travailleurs des services personnels	92
Commis à l'expédition et à la réception	12	Autres travailleurs des services, sauf les domestiques	15
Dactylos	49	Domestiques (maisons privées)	85
Commis divers	70	Femmes de ménage	21
Commis non précisés	24	Servantes et serviteurs	50
Artisans et travailleurs assimilés	645	Ménagères, enfants et autres	6,254
Boulangers	14	Ménagères	2,418
Briqueurs et maçons	22	Étudiants	908
Ébénistes	23	Enfants qui n'ont pas 14 ans	2,391
Charpentiers	95	Retraités	337
Electriciens	42	Chômeurs	55
Contramaîtres et autres	22	Néant	113
Bijoutiers et horlogers	16	Profession non signalée	32
Machinistes	31	TOTAL, tous les immigrants	11,385

¹ Ne figurent que les professions comportant au moins 10 personnes.

Source: Service d'immigration et de naturalisation, ministère de la Justice des États-Unis, Washington, D.C.

TABLEAU 7

RÉPARTITION NUMÉRIQUE ET PROCENTUELLE DES IMMIGRANTS ET DES POSTES VACANTS, SELON LA RÉGION OU PROVINCE, EN 1974

Région ou Province	Immigrants selon la province	Postes à plein temps vacants
Atlantique	6,155	5,700
Québec	33,458	20,100
Ontario	120,115	36,000
Prairies	23,956	21,300 ¹
Colombie-Britannique	34,481	8,500 ²
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	300	—
CANADA	218,465	91,500
	n°	n°
	%	%
	100.0	100.0

¹ comprend les Territoires du Nord-Ouest

² comprend le Yukon

Les chiffres ont été arrondis

Sources: Immigration '74, quatrième trimestre, p. 10

Rapport trimestriel sur les postes vacants, quatrième trimestre 1974, p. 8

TABLEAU 8

RÉPARTITION NUMÉRIQUE ET PROCENTUELLE DES IMMIGRANTS SELON LE GROUPE D'ÂGE, POUR LA PÉRIODE DE 1970 À 1974

Groupe d'âge	1970	1971	1972	1973	1974
0-4	12,291	10,159	10,566	14,202	18,506
5-9	11,309	9,461	9,959	14,311	20,420
10-14	7,610	6,888	7,094	10,621	15,165
15-19	10,700	9,200	9,687	14,643	15,698
20-24	33,782	25,720	24,032	37,169	36,546
25-29	28,351	23,330	23,211	35,665	40,795
30-34	15,775	12,370	12,367	19,330	24,038
35-39	8,779	7,294	7,229	11,365	14,782
40-44	5,052	4,281	4,163	6,858	8,580
45-49	3,183	2,825	2,831	3,754	4,642
50-54	2,270	2,124	2,327	4,874	5,970
55-59	2,339	2,117	2,094	3,138	3,586
60-64	2,328	2,312	2,417	3,164	3,874
65-69	1,924	1,824	1,880	2,321	2,802
70 et plus	2,020	1,995	2,149	2,785	3,061
TOTAL	147,713	121,900	122,006	184,200	218,465
	n°	n°	n°	n°	n°
	%	%	%	%	%
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sources: Immigration '74, quatrième trimestre, p. 11

Immigration — Statistiques, rapports annuels, 1970-1973

TABEAU 5
RÉPARTITION NUMÉRIQUE ET PROCENTUELLE DES IMMIGRANTS ET
DES POSTES VACANTS EN 1974

Profession	Nombre d'immigrants		Postes	
	selon la profession	envisagée	à plein temps	vacants
	n°	%	n°	%
Gestion, administration	6,445	6.1	3,450	3.8
Catégorie libérale et technique	21,599	20.4	12,650	13.8
Sciences naturelles, génie	8,705	8.2	6,250	6.8
Sciences sociales et enseignement	4,579	4.3	1,725	1.9
Médecine et santé	6,349	6.0	4,675	5.1
Travail de bureau	15,660	14.8	13,075	14.3
Vente	4,119	3.9	6,650	7.3
Services et loisirs	10,739	10.1	11,275	12.3
Agriculture	2,637	2.5	—	—
Exploitation forestière et coupe	243	0.2	1,775	1.9
du bois	233	0.2	1,450	1.6
Mines et carrières	3,075	2.9	4,525	4.9
conditionnement	7,603	7.2	7,075	7.7
Fabrication	15,466	14.6	15,650	17.1
Construction	8,476	8.0	6,100	6.7
Conduite d'équipement de transport	1,315	1.2	2,975	3.3
Manutention du matériel	1,119	1.1	2,475	2.7
Autres ouvriers qualifiés et	668	0.6	1,750	1.9
conducteurs de machines	6,686	6.3	600	0.7
Autres	106,083	100.0	91,475	100.0
TOTAL				

Sources: Immigration '74, quatrième trimestre, p. 12.
Rapport trimestriel sur les postes vacants, quatrième trimestre, 1974, pp. 11-13, Statistique Canada.

TABEAU 6
RÉPARTITION NUMÉRIQUE ET PROCENTUELLE DES IMMIGRANTS ET
DE LA POPULATION SELON LA PROVINCE, ET TAUX DE CHÔMAGE EN 1974

Province	Immigrants		Population		Taux de chômage
	selon la province	n°	000's	%	
Terre-Neuve	1,036	0.5	542	2.4	15.7
Ile-du-Prince-Édouard	311	0.1	117	0.5	—
Nouvelle-Écosse	2,601	1.2	813	3.6	6.7
Nouveau-Brunswick	2,207	1.0	662	3.0	9.2
Québec	33,458	15.3	6,133	27.3	7.3
Ontario	120,115	55.0	8,087	36.0	4.1
Manitoba	7,423	3.4	1,010	4.5	3.1
Saskatchewan	2,244	1.0	908	4.0	2.8
Alberta	14,289	6.5	1,715	7.6	2.7
Colombie-Britannique	34,481	15.8	2,394	10.7	6.0
Yukon et Territoires	300	0.1	57	0.3	—
du Nord-Ouest	218,465	100.0	22,436	100.0	5.4
CANADA					

Sources: Immigration '74 quatrième trimestre, p. 10
Revue statistique du Canada, août 1975, p. 18. Les chiffres relatifs à la population représentent la moyenne des quatre trimestres, Statistique Canada.

TABEAU 3
RÉPARTITION NUMÉRIQUE ET PROCENTUELLE DES IMMIGRANTS ACTIFS
ET DES IMMIGRANTS INACTIFS POUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
DE 1970 À 1974

Actifs et inactifs	1970	1971	1972	1973	1974
Actifs	77,723	61,282	59,432	92,228	106,083
Étudiants	52.6	50.3	48.7	50.1	48.6
(18 ans et plus)	3,305	3,153	3,172	11,235	8,697
Conjoints	25,361	21,333	21,749	27,530	32,470
	17.2	17.5	17.8	14.9	14.9
Enfants	34,493	29,684	30,977	44,149	61,008
	23.4	24.4	25.4	24.0	27.9
Autres	6,831	6,448	6,676	9,058	10,207
	4.6	5.3	5.5	4.9	4.7
Total	147,713	121,900	122,006	184,200	218,465
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sources: Immigration — Statistiques, p. 12. Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.
 Immigration — Statistiques, rapports annuels, 1970-1973.

TABEAU 4
IMMIGRANTS, SELON LE DERNIER PAYS DE RÉSIDENCE
PERMANENTE, 1973-1974

Pays	1973	1974	Evolution en pourcentage de 1973 à 1974
n°	n°	n°	%
Afrique	8,307	10,450	25.8
Asie	43,193	50,566	17.1
Hong-Kong	14,662	12,704	—13.4
Inde	9,203	12,868	39.8
Philippines	6,757	9,564	41.5
Autres	12,571	15,430	22.7
Australasie	2,671	2,594	—2.9
Europe	71,883	88,694	23.4
Grande-Bretagne	26,973	38,456	42.6
Portugal	13,483	16,333	21.1
Italie	5,468	5,226	—4.4
France	3,586	4,232	18.0
Autres	22,373	24,447	9.3
Amérique du Nord et	45,946	51,817	12.8
Amérique Centrale	2,178	4,857	123.0
Haiti	9,363	11,286	20.5
Jamaïque	5,138	4,802	—6.5
Trinidad et Tobago	25,242	26,541	5.1
Etats-Unis	4,025	4,331	7.6
Autres	11,057	12,528	13.3
Amérique du Sud	1,143	1,816	58.9
Océanie et autres îles	184,200	218,465	18.6
Total			

Source: Immigration '74, quatrième trimestre, pp. 2-5.

TABLEAU 1
POPULATION DU CANADA, 1965-1974
(en milliers)

Année	Population ¹	Accroissement naturel net ²	Immigrants	Résidus (comprenant les émigrants)
1965	19,501	270	147	—61
1966	19,857	238	195	—62
1967	20,228	221	223	—91
1968	20,581	211	184	—88
1969	20,888	215	162	—83
1970	21,182	213	148	—78
1971	21,465	203	122	—66
1972	21,724	185	122	—47
1973	21,984	183	184	—44
1974	22,307	179	218	—45

¹ Au début de la période de référence

² Naissances moins les décès

Source: Revue de la Banque du Canada, juillet 1975, Tableau 50.

TABLEAU 2
NOMBRE D'IMMIGRANTS ACTIFS EN POURCENTAGE DE L'ACCROISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, 1965-1974

Accroissement de la population active ¹	Nombre d'immigrants actifs	Pourcentage immigrants/Population active
(en milliers)	(en milliers)	%
1965	208	36
1966	279	35
1967	274	44
1968	225	42
1969	243	35
1970	212	37
1971	257	24
1972	260	23
1973	388	24
1974	383	28

¹ Variation par rapport à l'année précédente

Sources: La population active, Statistique Canada
Immigration — Statistiques, rapports annuels, 1965-1974. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

PROVINCE PRÉVUE DE DESTINATION

D'après les intentions consignées au Tableau 6, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec se sont révélées les provinces d'établissement les plus populaires auprès des immigrants. Proportionnellement à leur population, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont accueilli plus d'immigrants que le Québec, les Prairies et les provinces de l'Atlantique. Dans le cas des Prairies, toutefois, on se rend compte en parcourant le Tableau 7 sur la répartition des postes vacants qu'elles pourraient absorber un plus grand nombre d'immigrants. Comme d'habitude, plus de la moitié des immigrants avaient choisi l'Ontario comme province de destination.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE SEXE

Traditionnellement, ce sont surtout les jeunes qui immigraient au Canada et, même si cette tendance se maintient, on relève certaines variations dans la répartition des immigrants selon le groupe d'âge pour les années 1970 (Tableau 8). Ainsi, on remarque que vers la fin de cette période il y a plus d'enfants du groupe d'âge 10-14 ans et du groupe des plus jeunes. C'est également le cas pour les personnes âgées de 30 ans et plus. Les personnes du groupe d'âge 30-69 représentaient 31 % du nombre total des immigrants venus en 1974, comparativement à 28 % en 1970. Bien que le groupe d'âge des 20 ans demeure le plus important, il n'est pas aussi fort qu'autrefois. Ainsi, entre 1970 et 1974 il a fléchi de 42 à 35 % pour l'ensemble. Globalement, ces variations signifient que l'âge moyen des immigrants qui viennent au Canada accuse une hausse, passant de 24,7 en 1970, à 24,9 ans en 1974. Pendant cette

ÉMIGRATION VERS LES ÉTATS-UNIS, 1974

même période, l'âge moyen des hommes est passé de 24,7 à 25,3 ans, et celui des femmes de 23,8 à 24,4 ans. Fait non moins intéressant, c'est qu'il y a eu presque autant d'hommes que de femmes qui ont immigré au Canada au cours de cette même période.

Le nombre total des personnes qui ont émigré du Canada n'est pas connu, mais des données sur les personnes admises aux États-Unis, dont le dernier pays de résidence était le Canada, ont été publiées par les autorités américaines. Il y a cinq ans, en 1970, 23,608 Canadiens ont émigré aux États-Unis. En 1974, cette proportion a fléchi à 11,385, comme l'indiquent les chiffres ci-après:

1965	49,656
1966	28,837
1967	38,854
1968	34,583
1969	28,892
1970	23,608
1971	21,039
1972	16,329
1973	13,557
1974	11,385

En 1974 sur un total de 11,385, 5,131 ont été classés selon la profession; les 6,254 autres, comprenaient les épouses, les enfants et les "autres" (étudiants, retraités et chômeurs). On comptait des infirmières diplômées (302), des enseignants (272), des médecins (241), des secrétaires (237) et des ingénieurs (194). La liste de toutes les professions groupant 10 personnes ou plus est comprise dans le tableau 9.

2 Source: Service de l'immigration et de la naturalisation, ministère de la Justice, Washington (D.C.)

Le Livre vert sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada publié en 1974 et les audits ultérieurs qu'a tenues le Comité spécial mixte de la politique d'immigration ont amené le grand public à faire part de ses vues sur les deux grands thèmes de cette étude. Il était invité à se prononcer sur des questions telles que le rythme souhaitable d'accroissement de la population au Canada, le nombre d'immigrants qu'on peut y admettre chaque année, les critères d'admission et le choix des régions où devraient s'établir les immigrants. Nous analysons des statistiques dressées en 1974 sur l'immigration et les tendances relevées dans ce domaine au cours des années 1970, ce qui nous aidera à mieux comprendre ces questions.¹ Nous reproduirons également des données sur l'émigration vers les États-Unis, en 1974.

POPULATION

Étant donné le fléchissement du taux de natalité, l'immigration est devenue un élément important de la croissance démographique du Canada. La croissance naturelle nette de la population n'a cessé de baisser. Ainsi, en 1974, le volume d'immigration dépassait largement celui de l'accroissement démographique naturel, c'est-à-dire 218,000 contre 179,000. Il y a dix ans, c'est-à-dire en 1965, c'est l'inverse qui s'est produit; l'accroissement démographique naturel enregistrerait une augmentation de 270,000 alors que l'immigration atteignait les 147,000 seulement (Tableau 1).

Le taux de croissance démographique du Canada en 1974, qui dépassait de 1.5% celui de 1973, est le plus élevé qu'on ait enregistré depuis 1969 par suite d'une immigration relativement élevée. Au début des années 1960, le taux de croissance annuel atteignait près de 2.0%. Au cours de la période de 1970-1973, le taux de croissance annuel s'établissait à 1.4% ou moins.

POPULATION ACTIVE

De façon générale, environ la moitié des immigrants qui viennent au Canada indiquent à leur arrivée qu'ils ont l'intention de rejoindre les rangs de la population active (Tableau 3). À cet égard, la proportion de 48.6% pour l'année 1974 était légèrement inférieure à la moyenne, représentant une adjonction de 106,000 personnes à la population active, soit une augmentation de 28% par rapport à l'année précédente. Ces pourcentages dépassent légèrement ceux que nous possédons pour les trois années précédentes, mais sont néanmoins inférieurs à la proportion de 37% enregistrée en 1970. En 1974, le nombre d'immigrants de 18 ans et plus venus en qualité d'étudiants s'élevait à 8,697, comparative-ment à 11,235 en 1973. Au cours des trois années antérieures, le nombre d'étudiants admis se situait

PAYS SOURCES

entre 3,100 et 3,300 chaque année. On constate aussi que, proportionnellement, le nombre d'enfants qui viennent au Canada tend à augmenter. Ainsi, en 1974, les 61,000 enfants qui sont venus représentaient 28% de l'ensemble du mouvement d'immigration, alors qu'au cours des quatre années antérieures ils ne constituaient que 23 à 25% du mouvement.

PROFESSION ENVISAGÉE

De tous les pays ou territoires, c'est de la Grande-Bretagne que nous vient le plus grand nombre d'immigrants, soit 38,456 ou 42.6% de plus qu'en 1973. Suivent, par ordre décroissant, les États-Unis (26,541), le Portugal (16,333), l'Inde (12,868), Hong Kong (12,704) et la Jamaïque (11,286).

Dans l'ensemble, au cours de 1974, on a enregistré un taux élevé de postes vacants au Canada. Ainsi, en 1974, le nombre de postes à plein temps vacants s'établissait à 91,500 par rapport à 78,000 en 1973. Toutefois, d'après les statistiques désaisonnalisées, d'où sont tirés les chiffres sur les postes vacants, il ressort qu'en avril 1974 les offres d'emploi auxquelles on n'avait pas satisfait ont commencé à se faire plus rares. Il devint donc évident, vers la fin de l'année, que le taux de chômage augmenterait et que le Canada entrerait dans une phase de récession économique qui avait déjà atteint l'Europe occidentale et les États-Unis. Cette situation n'a pas pour autant provoqué une diminution du volume d'immigration puisque le nombre d'arrivées a dépassé celui de l'année précédente.

Les professions choisies par les immigrants en 1974 correspondent assez étroitement à la répartition des postes vacants pour les employés de bureau, les travailleurs des services et les ouvriers qualifiés de la fabrication (Tableau 5). En revanche, les données indiquent que le nombre d'immigrants a dépassé le nombre de postes vacants dans la catégorie de la gestion et de l'administration et pour le groupe des professeurs de sciences sociales. L'abattage du bois et l'industrie minière comptent parmi les secteurs d'activité où l'on a enregistré une pénurie endémique de main-d'œuvre, que l'immigration n'a pu combler. Le nombre d'immigrants qui projetaient d'exercer des emplois dans le secteur de la vente était également inférieur au nombre des postes vacants.

Le présent article a été rédigé par la Direction des prévisions et de l'analyse économique de la Division de la recherche et de la planification stratégique.

1 Les statistiques présentées dans le présent article sont tirées des rapports annuels Immigration-Statistiques pour les années allant de 1970 à 1973 et des rapports trimestriels dressés en 1974 par la Division de l'immigration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

TABLEAU 5
PROGRAMME CANADO-AMÉRICAIN D'ÉCHANGE DE MOISSONNEURS

a) Spécialistes américains du tabac en Ontario

Année	Nombre total de travailleurs	Torréificateurs de tabac	Cueilleurs en feuille	Lieurs de tabac
1969	914	376	519	19
1970	546	269	268	9
1971	377	192	172	13
1972	223	102	116	5
1973	120	63	55	2
1974	350	176	174	0

b) Travailleurs canadiens à la récolte des pommes de terre dans la Maine

Année	Nombre total de travailleurs	Du Québec	Du Nouveau-Brunswick
1969	1462	1035	427
1970	1127	810	317
1971	862	646	216
1972	499	394	105
1973	420	334	86
1974	329	250	79

TABLEAU 6

TRAVAILLEURS ÉTUDIANTS EUROPÉENS DU TABAC (ONTARIO)

Pays d'origine	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Royaume-Uni	85	150	150	150	266	319
Belgique	340	340	150	150	350	350
France	253	250	150	150	250	294
Autriche	75	57	75	75	36	19
Allemagne de l'Ouest	50	75	75	75	110	150
Pays-Bas	—	75	75	75	150	200
TOTAL	803	947	675	675	1162	1332

TABLEAU 7

PROGRAMME D'ÉCHANGE INTERNATIONAL D'EMPLOI POUR LES JEUNES
(Travailleurs entrés au Canada)

Année	Européens	Japonais
1969	235	15
1970	385	15
1971	420	15
1972	357	10
1973	375	5
1974	376	5

TABEAU 1
PLACEMENTS PAR LES C.M.C.

Année	Total	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	67,095	6,033	13,703	21,346	6,140	19,873
1970	66,306	4,600	11,514	20,642	5,004	24,546
1971	67,585	2,610	10,667	24,568	4,862	24,878
1972	78,421	2,419	13,448	24,399	9,972	28,183
1973	72,800	2,388	12,228	29,024	5,129	24,031
1974	75,031	1,534	18,408	24,979	3,509	26,601

TABEAU 2
SERVICES DE RECRUTEMENT DES S.M.A.C.
Du 1^{er} avril 1974 au 31 décembre 1974

Province	Postes vacants	Inscription des travailleurs	Présentation des travailleurs	Placements en opération	Nombre de S.M.A.C.
Colombie-Britannique	506	550	552	392	3
Alberta	2,794	3,310	3,356	1,991	6
Saskatchewan	557	680	537	351	2
Manitoba	2,819	2,251	2,756	1,478	4
Ontario	16,067	14,539	14,166	10,936	12
Québec	117	164	88	64	3
Nouvelle-Écosse	642	1,348	974	484	2
Nouveau-Brunswick	413	240	185	91	2
Ile-du-Prince-Édouard	1,081	2,092	1,475	1,039	1
TOTAL	24,996	25,174	24,089	16,826	35

TABEAU 3
PROGRAMME DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DES ANTILLES

Année	Nombre d'employeurs canadiens participants	Total des travailleurs	Jamaïque	Tobago	Barbades
1969	156	1449	747	376	326
1970	135	1279	645	327	307
1971	118	1271	640	348	283
1972	187	1529	774	407	348
1973	379	3048	1473	825	750
1974	504	5342	2954	1296	1092

TABEAU 4
PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE

Année	Nombre de travailleurs	Ontario	Alberta	Manitoba	Québec
1974		147	32	9	7

TABLEAU 1 - Placements par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada

2 - Services de recrutement des S.M.A.C.

3 - Programme des travailleurs saisonniers des Antilles

4 - Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique

5 - Programme Canado-Américain d'échange de moissonneurs

a) Spécialistes américains du tabac en Ontario

b) Travailleurs canadiens à la récolte des pommes de terre dans le Maine

6 - Travailleurs étudiants européens du tabac (Ontario)

7 - Programme d'échange international d'emploi pour les jeunes

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET DE L'IMMIGRATION

PROGRAMMES DE LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE

TABLEAUX STATISTIQUES

pour la période de 1969 à 1974

H. Programme canado-américain d'échange de moissonneurs

Afin d'enrayer la pénurie de torréfieurs de tabac et de cueilleurs d'expérience, certains travailleurs américains sont autorisés chaque année à venir travailler dans l'industrie ontarienne du tabac.

Au cours des années, des accords ont également été conclus avec les États-Unis afin de permettre à des Canadiens de travailler à la récolte des pommes de terre dans le Maine.

Le nombre de travailleurs touchés dans cet Échange tend à diminuer d'année en année. Néanmoins, 679 travailleurs en 1974 y ont pris part, dont 350

du tabac en Ontario.

De jeunes travailleurs étrangers sont temporairement employés sur des fermes canadiennes en vertu des programmes d'échange avec certains pays d'Europe. Chaque année, on fixe une limite au nombre de travailleurs autorisés à entrer au Canada dans le cadre de ces programmes. Fait à signaler, 1,332 d'entre eux furent aussitôt employés à la récolte

I. Programme international d'échange d'étudiants et de jeunes

spécialistes américains du tabac qui sont venus en Ontario et 329 Canadiens qui ont fait la récolte des pommes de terre dans le Maine, pour une augmentation de 119 travailleurs par rapport à 1973.

demande est très forte, l'aide à la construction ou à la rénovation d'habitations pour les travailleurs saisonniers, la rémunération des employés du gouvernement provincial affectés au recrutement. Lors de sa réunion annuelle tenue à Winnipeg le 10 septembre 1974, le Comité de la main-d'œuvre agricole du Canada s'est entendu pour appliquer à l'année 1974-1975 les modalités des accords de 1973-1974, et pour entamer des négociations en vue d'établir une entente portant sur trois ans, c'est-à-dire durant les années financières 1975 à 1978.

D. Services de main-d'œuvre agricole du Canada (S.M.A.C.)

Le système des Services de main-d'œuvre agricole du Canada a été mis sur pied en 1974, en tant que projet-pilote, dans le but de mieux organiser le marché du travail agricole et d'assurer une plus grande stabilité de l'offre pour la main-d'œuvre saisonnière et permanente.

Le programme des S.M.A.C. a été officiellement présenté aux ministres de l'agriculture provinciaux en janvier 1974. Le plan et les directives opérationnelles ont été acceptés par toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve et du Québec. Terre-Neuve n'était pas intéressée à prendre part à ce programme à ce temps-ci et Québec a proposé que les S.M.A.C. soient fusionnées avec l'Union des producteurs agricoles (U.P.A.) qui en assurerait la coordination.

Les Comités provinciaux de la main-d'œuvre agricole avaient la responsabilité de déterminer les régions à très forte demande et de choisir les présidents des Commissions locales de la main-d'œuvre agricole (C.L.M.A.). Les C.L.M.A. ont émis des directives concernant le taux des salaires à verser par l'employeur aux travailleurs embauchés par l'intermédiaire du S.M.A.C., de même que des lignes directrices se rapportant aux conditions de travail et aux dispositions de logement.

Le premier S.M.A.C. a ouvert ses portes le 15 avril 1974, à Brooks (Alberta). Au 31 décembre 1974, quelque 35 S.M.A.C. étaient en opération.

Les S.M.A.C. ont contribué à placer 16,826 travailleurs dans des emplois agricoles, en 1974. Ils ont inscrit 25,174 chercheurs d'emploi et les ont présentés à 24,089 emplois vacants. Le gros des activités s'est concentré en Ontario, où l'on a établi 12 S.M.A.C. et fait 10,936 placements.

E. Agriculture Jeunesse

L'une des nouvelles initiatives du Ministère en 1974 fut le programme d'Agriculture Jeunesse, régi par les Accords sur la main-d'œuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces. Le gouvernement fédéral aide à l'établissement et à la mise en application des programmes, dans le but d'attirer les jeunes Canadiens, surtout les étudiants, vers le travail agricole au cours des vacances

d'été, et favoriser leur éventuelle carrière en agriculture.

L'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont pris part au programme en 1974 avec comme résultat plus de 82,000 semaines-hommes d'emploi pour près de 7,000 étudiants.

F. Programme des travailleurs saisonniers des Antilles

La politique du gouvernement canadien en matière de débouchés consiste à en favoriser l'accès aux Canadiens et aux résidents autorisés d'abord, avant d'admettre les travailleurs étrangers. Toutefois, pour suppléer à la demande de main-d'œuvre agricole canadienne disponible, en période de pointe, le Programme des travailleurs saisonniers des Antilles a été mis au point en 1966. La Jamaïque, les Barbades et Trinidad-Tobago ont, jusqu'à maintenant, pris part au programme.

Les modalités pour 1974 ont été établies après consultation auprès des groupes d'employeurs et des représentants des pays participants.

Le nombre de travailleurs admis au Canada en 1974 a atteint 5,342, soit près du double des 3,048 travailleurs admis en 1973. Tous les travailleurs furent employés en Ontario, à l'exception de 55 d'entre eux qui se sont dirigés vers le Québec. On a constaté une augmentation de 33,2 p. 100 du nombre d'employeurs canadiens ayant pris part au programme, de 379 en 1973, ils sont passés à 405 en 1974.

La raison majeure qui explique la faible participation des employeurs du Québec est que les dispositions de la Commission des accidents de travail requises par l'entente ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles du Québec. De plus, des garanties similaires et à la satisfaction des pays-ressources s'avèrent dispendieuses et difficiles à obtenir.

G. Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique

Un Protocole d'entente entre le Canada et le Mexique a été signé le 17 juin 1974, dans le but de régler l'afflux annuel traditionnel des travailleurs agricoles du Mexique et d'assurer leur protection. Les modalités relatives à ce programme sont en substance les mêmes que celles du Programme des travailleurs saisonniers des Antilles. Elles garantissent aux travailleurs mexicains un salaire décent, le logement, en plus de divers avantages sociaux, pendant leur séjour au Canada.

Au total, 195 travailleurs mexicains sont entrés au Canada en 1974. Ils furent employés au Québec (7), en Ontario (147), au Manitoba (9), et en Alberta (32). Le programme du Mexique présente un grand intérêt pour les provinces de l'Ouest, en tant que solution de rechange à la pénurie saisonnière de travailleurs agricoles.

de 2,300 élèves. Le S.M.A.C. de la vallée d'Annapolis a participé à cette action.

B. Région du Québec

L'année 1974 fut des plus actives, enregistrant, par rapport à 1973, une augmentation de 50% du nombre de placements dans le secteur agricole. Cette augmentation a été rendue possible grâce d'une part aux dispositions prises pour assurer le transport quotidien des cueilleurs de pommes, en vertu des accords sur la main-d'œuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces, et d'autre part, grâce au travail de promotion des C.M.C. auprès des étudiants, lors des visites aux fraiseries. La disponibilité de la main-d'œuvre et des conditions atmosphériques relativement favorables ont contribué à faire de 1974 une excellente année pour tout le secteur agricole.

C. Région de l'Ontario

Les efforts conjugués des C.M.C. et des S.M.A.C. ont abouti à une légère augmentation du nombre

de placements par rapport à 1973. Une saison de récoltes tardive, causée par la mauvaise température, a engendré un surplus temporaire de travailleurs au début d'août, jusqu'à ce que le mouvement des travailleurs provenant des C.M.C. du Québec et de l'Ontario se soit régularisé. Un gel précocé à la mi-septembre a entraîné une diminution des besoins en main-d'œuvre.

Les média d'information ayant fait grand état des problèmes de la main-d'œuvre agricole, il s'ensuivit une amélioration des salaires et des conditions de vie. La presse a reconnu la pertinence des mesures prises par le Ministère, en vue d'améliorer les conditions du marché du travail agricole.

D. Région des Prairies

Il y a eu pénurie générale de travailleurs agricoles en 1974, notamment en ce qui concerne les travailleurs qualifiés tels que les conducteurs de machines agricoles et les travailleurs de l'industrie laitière, pour lesquels la demande était considérable. Les exploitants agricoles ont réagi en augmentant substantiellement les salaires. L'intérêt envers les programmes concernant les travailleurs saisonniers venant de l'étranger va croissant, et les employeurs sont de plus en plus enclins à reconnaître cette solution comme valable face à la persistante pénurie de main-d'œuvre agricole canadienne. Les mouvements internationaux d'échanges d'étudiants ont également contribué de façon considérable à suppléer à la demande de main-d'œuvre agricole dans la Région des Prairies.

E. Région du Pacifique

1974 est une année de grande réussite dans le domaine du recrutement et des opérations de placement du Ministère pour le secteur agricole de la Colombie-Britannique. En règle générale, on a pu facilement trouver des travailleurs en nombre suffisant pour les récoltes. Cependant, les exploitants

III FAITS SAILLANTS SELON LES PROGRAMMES

A. Service de placement des Centres de Main-

d'œuvre du Canada
Les directeurs et le personnel des C.M.C. travaillent en étroite collaboration avec les groupements agricoles locaux et les représentants du gouvernement en matière d'agriculture, dans le but de déterminer les besoins en main-d'œuvre et en formation. Dans certaines régions agricoles où la demande est très forte, les C.M.C. ont dû embaucher du personnel supplémentaire en période de pointe afin de répondre adéquatement aux besoins en main-d'œuvre signalés.

Les C.M.C. signalent qu'en 1974, 75,031 personnes furent placées dans le secteur de l'agriculture.

Les S.M.A.C., de concert avec les C.M.C., ont déclaré 16,826 placements pour 1974, pour un total de 91,857 placements en 1974, soit une augmentation de 26,4 p. 100 par rapport aux 72,800 placements effectués en 1973.

B. Programme de formation en agriculture

Conformément à la tendance marquée vers la formation d'une main-d'œuvre qualifiée pour le secteur agricole, et pour accroître la productivité de cette industrie, le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada a offert 223 types de cours agricoles différents, en 1973-1974. Au total, quelque 20,036 exploitants et travailleurs agricoles se sont inscrits aux cours, dont 15,000 au cours à plein temps. C. Accords sur la main-d'œuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces
Depuis le début des années 40, le gouvernement du Canada a conclu chaque année des accords avec chacune des provinces, en vue de promouvoir et de partager les frais des programmes destinés à l'agriculture. Parmi les principaux domaines prévus de partage des coûts, mentionnons les services de recrutement, le transport de travailleurs canadiens des secteurs d'offre vers d'autres régions où la

INTRODUCTION

Le grand but des Programmes de la main-d'oeuvre agricole du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration est de faciliter l'exploitation du marché du travail agricole. Afin de répondre aux besoins saisonniers, le mouvement temporaire de la main-d'oeuvre canadienne disponible et des travailleurs étrangers a complété les services réguliers dispensés par les C.M.C. et, en 1974, par les S.M.A.C. (Services de la main-d'oeuvre agricole) tels que: la présentation des travailleurs, le placement et la formation.

La population active agricole se compose de travailleurs agricoles rémunérés, de travailleurs familiaux non rémunérés et de travailleurs autonomes. Environ un demi-million de personnes évoluent dans ce secteur d'activité. Pour 1974, les chiffres atteignent un maximum de 566,000 en été et un minimum de 386,000 en hiver.

Le nombre de travailleurs agricoles employés en 1974 se chiffre à 99,000. Il se compose avant tout de travailleurs canadiens. Les étudiants canadiens constituent également une part importante de ce nombre, au point qu'entre mai et août 1974, 84,000 étudiants traversent le Canada.

Afin de répondre à la demande saisonnière et pour suppléer à la pénurie de main-d'oeuvre, particulièrement lors du retour en classe des étudiants, des travailleurs étrangers des Antilles, du Mexique, d'Europe et des Etats-Unis ont été temporairement admis au Canada pour compléter les effectifs canadiens.

En plus d'assurer une offre adéquate correspondant à la demande saisonnière ou permanente de la main-d'oeuvre agricole, le Ministère encourage l'amélioration des taux de salaires et des conditions de travail (et de vie) des travailleurs agricoles, et de ce fait, contribue à valoriser l'image de l'agriculture au Canada.

En résumé, les Programmes de main-d'oeuvre agricole comprennent plusieurs facteurs spécialement destinés à favoriser le marché du travail agricole. En plus des services réguliers de recrutement et des programmes assurés par les C.M.C., les Programmes comprennent:

- 1) Les accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces;
- 2) Le programme des Services de la main-d'oeuvre agricole (S.M.A.C.);
- 3) Les mouvements des travailleurs saisonniers.

I LE MARCHÉ DU TRAVAIL AGRICOLE EN 1974

La production agricole, comme à l'habitude, a été grandement touchée par les conditions atmosphériques. Les régions ayant souffert d'une baisse de production ont notamment invoqué comme principales

raisons de cet état de choses, la mauvaise température, le printemps tardif et le gel précoce. La pénurie de main-d'oeuvre expérimentée ne fut qu'un élément négligeable, s'il en fut.

En règle générale, les cultivateurs et les exploitants agricoles ont pu compter sur les étudiants canadiens pour combler leur demande de main-d'oeuvre. Toutefois, le rôle des travailleurs saisonniers étrangers prend de plus en plus d'importance dans l'équilibre de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre agricole. Les efforts soutenus des C.M.C. et des nouveaux S.M.A.C. ont contribué à assurer la stabilité entre l'offre et la demande, dans la plupart des régions.

Les experts-conseils agricoles régionaux ont pleinement collaboré avec les comités fédéraux-provinciaux de la main-d'oeuvre agricole, en vue de mettre au point des programmes et des services correspondant aux besoins des clients producteurs ou travailleurs. Tout comme en 1973, on a mis sur pied des C.M.C. temporaires et affecté un plus grand nombre de conseillers en main-d'oeuvre dans certaines régions agricoles. En collaboration avec les Comités fédéraux-provinciaux, le Ministère a de nouveau mis l'accent sur la formation, en 1974, comme il l'avait fait en 1973. Des rencontres fédérales-provinciales ont eu lieu au cours de l'année pour évaluer la situation actuelle et prévoir des mesures efficaces en matière de main-d'oeuvre agricole.

II FAITS SAILLANTS PAR RÉGION

A. Région de l'Atlantique

En règle générale, les cultivateurs et les producteurs de la Région ont pu trouver suffisamment de travailleurs pour les récoltes. Certaines récoltes furent toutefois détruites par des tempêtes imprévues ou des gels précoces; ces conditions ont particulièrement nui à la production des pommes de terre dans certaines régions du Nouveau-Brunswick et à celle des pommes en Nouvelle-Écosse. Toutefois, les pertes ne sont pas imputables à une pénurie de main-d'oeuvre. Les fermes laitières ont de nouveau été à court de gardiens de troupeaux dans toute la Région.

La méthode "Recrutez vous-mêmes" acquiert de plus en plus de popularité dans toutes les provinces, particulièrement pour la récolte des fraises. Il s'ensuit que la demande de travailleurs pour ce secteur a quelque peu diminué. Le "programme de formation de chefs d'équipe" issu d'un projet de programme de formation du Ministère, s'est avéré un succès pour la récolte des bleuets. Les chefs d'équipe font leur propre recrutement et traitent directement avec les employeurs. La récolte des pommes en Nouvelle-Écosse a été sauvée de justesse grâce à la mobilisation temporaire, par la collectivité,

La discrimination sociale ne semble avoir joué aucun rôle dans l'adaptation des réfugiés à leurs collectivités particulières. Plus de 90% des réfugiés se sont sentis acceptés par leurs collectivités depuis le jour de leur arrivée au Canada et, quelles que furent leurs relations particulières avec leurs voisins, ils n'ont jamais eu de raison de se sentir moins acceptés.

D'après les sociologues, l'intégration se produit lorsque l'adaptation se révèle un succès, que l'immigrant est accepté par la société qui l'accueille et qu'il éprouve un sentiment d'appartenance à cette dernière. Après trois ans de vie au Canada, les réfugiés tchécoslovaques ont été interrogés sur leur sentiment d'appartenance au Canada: 10% d'entre eux se sont dits plus attachés à la Tchécoslovaquie, 23% indécis et 67%, plus attachés au Canada. Même si une telle mesure n'est qu'une indication, elle révèle que la plupart des réfugiés tchécoslovaques ont pris racine et qu'ils se sentent vraiment membres de la grande famille canadienne.

Pour ce qui concerne l'adaptation, il s'écoule une longue période entre l'intégration sociale et l'assimilation culturelle et, à l'intérieur d'une mosaïque multiculturelle telle que le Canada, cette assimilation n'est plus considérée comme étant souhaitable. Cependant, on ne saurait contester que plus les personnes interagissent et plus elles sont en relation étroite, plus elles finissent par se ressembler. Les réfugiés tchécoslovaques ont commencé à s'assimiler, comme le démontre leur approche initiale à l'intermariage. Même si la majorité des réfugiés tchécoslovaques ont continué à épouser des compatriotes, un nombre peu élevé, mais grandissant d'entre eux ont choisi d'épouser des Canadiens.

La mesure dans laquelle les réfugiés tchécoslovaques choisiront de préserver leur identité culturelle ou de s'assimiler davantage aux Canadiens reste à voir. Les deux choix leur sont offerts. Quoi qu'il en soit, il semble que les réfugiés tchécoslovaques continueront de bien s'adapter à la vie au Canada.

ce qui a entraîné, dans une certaine mesure, les difficultés initiales à obtenir le genre de travail désiré. Cependant, au cours des trois années de vie au Canada, les réfugiés tchécoslovaques ont réalisé des progrès considérables pour franchir la barrière linguistique. À leur arrivée au Canada, les autorités fédérales et provinciales leur ont offert des cours de langue afin surtout d'aider ceux qui comprenaient se joindre à la population active à obtenir un emploi. Au cours de ces trois années, 80% des Tchécoslovaques ont suivi des cours d'anglais et 41% de ceux qui se trouvent au Québec, des cours de français. Leur connaissance des langues officielles s'est grandement améliorée. Au cours de cette période de trois ans, le pourcentage des Tchécoslovaques qui parlaient "bien" ou "couramment" l'anglais est passé de 32% à 72% et, pour ce qui concerne le français chez ceux qui demeurent au Québec, de 29% à 38%.

On a même noté que, dans une certaine mesure, les réfugiés parlaient davantage les langues canadiennes dans leurs foyers. Bien que la plupart d'entre eux aient continué de parler leur langue maternelle, une proportion peu élevée, mais grandissante de réfugiés (de 12% à 18%) ont choisi de parler anglais chez eux au cours des deux premières années. Après la profession et la langue, les immigrants doivent habituellement modifier quelque peu leur style de vie, en particulier leur niveau de vie. Ce dernier dépend en partie de leur revenu et se reflète notamment dans leur logement et dans l'accès aux services sociaux comme ceux qui concernent la santé, l'éducation, les loisirs et la culture.

On n'a pas directement comparé le revenu des réfugiés tchécoslovaques dans leur ancien pays et au Canada, mais l'échelle de revenus de ces derniers correspond à celle des autres immigrants et des Canadiens. Le niveau du revenu familial a augmenté de 56% en moyenne au cours des trois années pour dépasser celui des immigrants et presque atteindre celui des Canadiens. Malgré cette moyenne élevée, le revenu de certaines familles de réfugiés se situait en-dessous du seuil de pauvreté mais, après la première année, le nombre de ces personnes a diminué de façon marquée et était bien inférieur à celui des Canadiens dont le revenu se situait aussi en deçà du seuil de pauvreté.

Les réfugiés ont probablement accepté tout com-

promis qu'ils ont dû faire à l'égard du logement car, pour la plupart d'entre eux, celui qu'ils ont trouvé au Canada représentait une amélioration par rapport à leur ancien logement. La majorité des réfugiés ont déménagé dans des appartements à leur arrivée et sont demeurés dans ce genre d'habitation au cours de la période. Un nombre restreint de réfugiés ont habité des pensions ou loué des chambres à leur arrivée, mais ce nombre a diminué de moitié en trois ans. Par ailleurs, le pourcentage des propriétaires de maison est passé de 4% à 17% au cours de la

même période. Pour tous les types de logement, les réfugiés tchécoslovaques ont pu consacrer un pourcentage raisonnable de leurs revenus, soit 25%. Lors de l'étude, on a évalué la façon dont les réfugiés se sont adaptés à la nature des services communautaires du Canada (santé, éducation, loisirs et culture), selon leur propre cote de satisfaction à l'égard de ces services. Pour autant que leurs expériences se reflétaient dans leur sentiment de satisfaction, ils semblaient avoir pleinement accès à la gamme habituelle des services sociaux. Depuis leur arrivée, les réfugiés ont été fort satisfaits des services d'éducation et de loisirs, et cette tendance s'est accentuée avec le temps. Au début, les réfugiés n'éprouvaient pas tous le même degré de satisfaction à l'égard des services de santé, apparemment parce qu'ils s'attendaient à une assurance-santé moins chère et plus complète mais, au cours de la période, ils sont devenus de plus en plus satisfaits.

C'est à propos des services culturels du Canada ou plutôt en raison de l'absence de ces derniers que les réfugiés tchécoslovaques ont éprouvé une certaine difficulté à s'adapter. Prague compte, par exemple, plus de trente théâtres et cent cinémas. Peu de villes canadiennes offrent des services culturels aussi nombreux et variés que ceux auxquels les réfugiés ont été habitués. Par conséquent, même si leur insatisfaction à l'égard des services culturels s'est atténuée au cours des années, elle demeure relativement grande.

Cependant, sur la plupart des autres plans, les

réfugiés tchécoslovaques semblent s'adapter avec succès à la vie communautaire.

Un des aspects intéressants de leur adaptation sociale est la mesure dans laquelle ils participent à des associations. Un trait culturel qui tend à distinguer le monde communiste de celui qui ne l'est pas est que celui-ci met l'accent sur la vie collective et celui-ci sur la vie privée. Ainsi, on pouvait s'attendre à ce que les réfugiés tchécoslovaques soient très sociaux. Cependant, seulement 29% d'entre eux sont devenus des membres actifs de clubs philanthropiques ou sociaux. Cependant, un signe positif de leur intégration a été le fait que la majorité des réfugiés tchécoslovaques qui se sont joints à des clubs étaient membres d'associations en majeure partie formées de Canadiens. Seulement 27% faisaient partie d'associations fréquentées surtout par des Tchécoslovaques. En outre, ceux qui se sont joints à des associations regroupant principalement des Canadiens ont éprouvé un plus grand sentiment d'appartenance au Canada que ceux qui ne l'ont pas fait.

Le sentiment d'acceptation par la collectivité et le sentiment d'appartenance au Canada constituent une autre preuve que les réfugiés tchécoslovaques se sont intégrés à la société sans difficulté apparente.

Au cours de leurs premières années au Canada, les réfugiés tchécoslovaques se sont très bien adaptés aux conditions de vie au Canada. L'adaptation n'a apparemment pas posé plus de problèmes à ce groupe qu'aux immigrants en général. Telles sont les conclusions d'une étude longitudinale de trois ans entreprise par Main-d'œuvre et Immigration Canada à l'égard de l'adaptation au Canada de 12,000 réfugiés qui ont fui la Tchécoslovaquie lors du bouleversement politique de 1968.

L'étude a porté sur un échantillon de 2,734 des 6,639 réfugiés tchécoslovaques chefs de famille. Environ 30% d'entre eux ont répondu aux trois questionnaires qui leur ont été envoyés au cours de l'étude. Les résultats se sont fondés sur les réponses de 813 participants, dont 791 hommes et 22 femmes non mariées. En plus de sous-représenter les femmes, ces répondants n'étaient pas pleinement représentatifs de l'échantillon, car ils se composaient en grande partie de personnes d'âge moyen, plus instruites et plus compétentes sur le plan professionnel. Ainsi, les résultats doivent être considérés comme étant surtout représentatifs des réfugiés tchécoslovaques qui ont participé à l'enquête et qui étaient presque tous des chefs de famille de sexe masculin. Selon l'étude, au cours de leurs trois premières années de vie au Canada, les réfugiés tchécoslovaques ont été en mesure de trouver et de garder un emploi dans des professions généralement appropriées, d'améliorer leur connaissance de la langue, d'avoir de bons revenus et un logement convenable. En outre, ils se sont sentis pleinement acceptés par leurs collectivités dès leur arrivée et, du point de vue social, ils se sont apparemment bien intégrés à la mosaïque canadienne.

Ces réfugiés ont été admis au Canada en vertu de dispositions réglementaires souples en matière d'immigration, contrairement aux immigrants qui sont examinés en fonction de critères de sélection. On s'inquiétait donc du fait que les réfugiés pourraient éprouver plus de difficultés que les immigrants à s'adapter aux conditions de vie au Canada. Cependant, l'étude a révélé que l'adaptation des réfugiés tchécoslovaques se compare assez bien à celle des immigrants en général. Leur adaptation à la vie canadienne a partiellement été facilitée par la nature même du mouvement des réfugiés. D'après les études menées sur les immigrants, par exemple "Trois ans de vie au Canada," les immigrants d'âge moyen, plus instruits et plus compétents sur le plan professionnel ont plus de chances de s'adapter. Comparativement à l'ensemble des immigrants, les réfugiés tchécoslovaques étaient un peu plus âgés, mieux instruits et se composaient dans une plus large mesure de professionnels et d'artistes. Bien que l'étude ne l'indique pas, on sait que les autorités fédérales et provinciales, ainsi que les collectivités tchèques et slovaques établies depuis

Le présent article a été rédigé au sein du Groupe des travaux de recherche, Division de la recherche et de la planification stratégique, Main-d'œuvre et Immigration Canada.

longtemps au Canada ont aidé les réfugiés tchécoslovaques à surmonter le "choc culturel" initial qu'entraîne l'établissement dans un autre pays. Il est vraisemblable que certains Tchécoslovaques aient subi un certain choc culturel à leur arrivée, car l'étude a révélé que la moitié d'entre eux estiment que leur rang social s'est détérioré comparativement à ce qu'il était dans leur pays. L'étude a porté sur un certain nombre d'aspects de l'adaptation économique et sociale, mais dans le cas des réfugiés tchécoslovaques, leur manque d'expérience du marché du travail canadien et leur connaissance insuffisante des langues officielles allaient, selon toute vraisemblance, porter l'intégration professionnelle et l'adaptation linguistique au premier plan de leur adaptation.

L'adaptation professionnelle des réfugiés tchécoslovaques au cours de leurs trois premières années de vie au Canada s'est révélée un succès. Comme c'est souvent le cas de groupes de réfugiés et d'immigrants en général, un grand nombre d'entre eux n'ont pu pratiquer immédiatement la profession qu'ils exerçaient dans leur pays. Cependant, ils ont occupé d'autres emplois en attendant d'acquérir la compétence voulue ou de trouver des professions correspondantes d'avantage à leurs goûts. Bien entendu, certains d'entre eux sont demeurés dans leur profession initiale. Dans les deux cas, les réfugiés ont bénéficié d'un niveau d'emploi relativement élevé au cours de la période. Leur taux de chômage est demeuré inférieur à 10%, et leur nombre annuel de semaines travaillées est passé de 45 à 48. Près de la moitié d'entre eux ont obtenu un emploi dans la profession envisagée, tandis que ceux qui n'y sont pas parvenus en attribuent surtout la cause au manque de qualifications acceptables et en partie au nombre insuffisant d'emplois dans la profession envisagée. Cependant, les immigrants ont en quelque sorte mieux réussi à obtenir un emploi dans la profession envisagée (70%), mais de ceux qui ont échoué, un plus grand nombre d'immigrants que de réfugiés ont eu tendance à exercer des professions différentes.

Qu'ils aient ou non obtenu un emploi dans la profession envisagée, les réfugiés tchécoslovaques ont amélioré leur statut professionnel car, au cours des trois années, les artisans et les manoeuvres ont peu à peu été remplacés par des travailleurs des professions libérales et techniques. L'adaptation professionnelle des épouses des réfugiés tchécoslovaques semble aussi s'être assez bien faite. Plus de la moitié d'entre elles ont travaillé au cours de leur première année de vie au Canada, et presque 60% la deuxième année. Le plus grand nombre d'entre elles (35%) exerçaient des professions libérales et techniques; venaient ensuite le travail de bureau et la vente. Leur manque de connaissance des langues officielles du Canada est relié à leur adaptation professionnelle,

POPULATION ET IMMIGRATION

Voici un extrait de l'entrée en matière de l'exposé qu'a présentée M. Robert Andras, ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, devant le Comité parlementaire spéciale mixte de l'immigration, le 24 septembre 1975.

"... L'un des aspects les plus fondamentaux du problème qui se pose à vos yeux est la relation entre l'immigration et le changement démographique. L'introduction de considérations démographiques dans la discussion sur la politique d'immigration est, je pense, un important pas en avant. Elles imposent l'obligation de peser les décisions à la lumière de leur incidence probable sur le taux de croissance, la taille, la répartition et la structure de la population canadienne. Ce sont des sujets qui peuvent simplifier nos problèmes ou les rendre plus difficiles. Ils sont trop importants pour s'en remettre au hasard.

Depuis ma présence ici au début d'avril, les consultations que j'ai annoncées en déposant le Livre vert ont eu effectivement lieu avec les provinces en vue d'arriver à un accord national sur les objectifs démographiques et sur le rôle que la politique d'immigration devrait jouer pour atteindre ces fins. Ces consultations ne font toutefois que de débiter. Cependant, elles ont déjà permis de révéler une prise de conscience chez les leaders provinciaux de l'importance des décisions relatives à l'immigration vis-à-vis la réalisation de leurs priorités économiques et sociales, tant à court terme qu'à long terme. On a reconnu également qu'à moins d'un changement impévu dans les tendances actuelles, l'immigration est destinée à devenir un facteur de plus en plus important dans le taux de croissance, régional aussi bien que national, de la population canadienne. Je suis bien encouragé par l'intérêt que les provinces ont manifesté en engageant des conversations élaborées sur l'immigration avec le gouvernement fédéral à l'intérieur du cadre de ces consultations relatives à la démographie. Cette approche est fort prometteuse en tant que moyen efficace d'assurer que la future politique d'immigration répond vraiment aux besoins manifestes, sur tous les fronts, dans toutes les régions du Canada. J'ai l'intention de poursuivre sérieusement une telle approche.

Bien que ce qui est impliqué dans la formulation d'une politique démographique globale pour le Canada comporte beaucoup plus qu'un énoncé d'une politique d'immigration, il est évident que c'est à ce cadre qu'appartiennent vraiment toute étude des niveaux maximums du mouvement migratoire à toute période donnée. Je pense qu'il m'incombe de résumer ici toute mésentente au sujet des raisons qu'invoque le Livre vert pour motiver le bien-fondé d'un mécanisme qui permettrait au gouvernement de déterminer à l'avance et pour un certain temps le nombre maximum des

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES DIPLOMÉS

D'UNIVERSITÉ

immigrants. Certains ont donné à cette interprétation un sens négatif ou restrictif. C'est tout le contraire. Le but premier d'un tel geste serait positif. Il nous permettrait de rattacher l'immigration de l'avenir à des politiques socio-économiques, tels le développement régional et la planification urbaine, qui devront s'imbriquer à plusieurs niveaux pour appuyer dans leur ensemble l'évolution des buts démographiques."

Selon une étude menée par le Conseil de placement professionnel (C.P.P.), le Canada fera face à la fois à une pénurie et à un surplus de nouveaux diplômés d'université, au cours des dix prochaines années. L'étude du C.P.P. porte sur les débouchés prévus pour les titulaires de baccalauréats en génie, en chimie, en commerce et en administration des affaires. Le Conseil de placement professionnel est un organisme d'experts-conseil en placement et en gestion du personnel, à but non lucratif, financé par l'industrie. L'étude du C.P.P. prévoit "une pénurie de nouveaux diplômés en génie jusqu'en 1978. De 1978 à 1985, le nombre de nouveaux diplômés variera de 2,900 à 3,300; on prévoit toutefois que vers 1984, la demande tombera au niveau le plus bas depuis trente ans, soit à 1,500 diplômés.

L'offre prévue des nouveaux bacheliers en chimie sera deux fois plus forte que la demande au cours des dix années à venir. On s'attend à ce que les employeurs embauchent des diplômés de disciplines avec spécialisation de préférence aux diplômés sans spécialisation, qui seront en plus grand nombre. Les perspectives d'emploi pour les diplômés en commerce et en administration des affaires semblent plus favorables jusqu'en 1978; on prévoit ensuite une diminution considérable de la demande, causée par le ralentissement de la croissance de la population. L'étude n'a porté que sur les diplômés titulaires d'un baccalauréat, soit la catégorie la plus en demande dans l'industrie. Environ 40 p. 100 des titulaires d'un baccalauréat n'entrent pas sur le marché du travail immédiatement après l'obtention de leur diplôme. L'expérience de ces dernières années porte à croire que les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat auront de la difficulté à obtenir un emploi."

L'étude du C.P.P. a été effectuée par le Dr Edward B. Harvey, de l'Université de Toronto et par le Dr K. S. R. Murthy, de l'Université de Trent. Ils ont utilisé le modèle économique de l'économie canadienne CANDIDE pour établir les prévisions de la demande de main-d'œuvre dans douze principales activités économiques. En ce qui a trait à la demande de diplômés, les prévisions ont été établies à partir d'une projection de la croissance de la population universitaire canadienne, et de l'étude des tendances des inscriptions."

IMMIGRATION, DEUXIÈME TRIMESTRE, 1975

Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert Andras, a rendu publiques des statistiques trimestrielles qui révèlent que, durant le deuxième trimestre de 1975, le Canada a admis 51,459 immigrants, soit une diminution de 7,328 (12,3%) en comparaison de la même période de 1974. Ainsi, au cours des deux premiers trimestres de 1975 le Canada a admis 94,907 immigrants, soit une diminution de 8,8% en comparaison des 104,089 immigrants admis durant la même période en 1974.

"Le fléchissement du mouvement migratoire peut être attribué en grande partie au rythme ralenti du Programme de rectification de statut", a dit M. Andras. Il a précisé qu'il y avait eu un fléchissement de 62% dans le nombre des immigrants reçus dont le cas avait été réglé ici même au Canada. "Le nombre d'immigrants reçus dont le cas avait été examiné à l'étranger a par ailleurs augmenté de 3,1%."

"Par région mondiale, la proportion d'immigrants européens a diminué de 41,3 à 39,9% de l'ensemble du mouvement migratoire, a ajouté M. Andras, mais il ne s'agit que d'une légère modification qui reflète le glissement lent et régulier que l'on constate depuis 1967 au moment où l'on a présenté une politique d'immigration tout à fait non discriminatoire."

M. Andras a expliqué que les effets des modifications au Règlement de l'immigration apportées en février et octobre 1974 ne pourront être pleinement évalués avant le dernier trimestre.

"Cet état de fait s'explique puisque les nouveaux règlements, comme les autres changements qui sont survenus, n'avaient aucun effet rétroactif, a dit le Ministre. Le grand nombre de demandes qui étaient déjà à l'étude ou qui étaient sur le point de l'être par les services d'immigration au moment où les nouveaux règlements ont été annoncés, ont été évaluées sur la base du Règlement en vigueur à l'époque où elles ont été présentées. C'est ainsi qu'actuellement, par exemple, un peu plus de 50% de tous les cas pendants à nos bureaux à l'étranger sont soumis aux nouveaux critères de sélection. La plupart des autres seront traités d'ici la fin de l'année, mais certains seront reportés loin en 1976."

Le Ministre a cependant noté que le nombre des immigrants destinés à la population active avait fléchi de 21,7% pour atteindre les 22,424. D'autres statistiques maintenant disponibles démontrent également que, en accord avec les buts des nouveaux règlements, le mouvement migratoire commence à s'identifier davantage aux demandes du marché du travail.

PROGRAMME CONTRE L'INFLATION

Le 13 octobre dernier, le Premier ministre Pierre Trudeau a annoncé un programme national visant à juguler l'inflation. Le Gouvernement a tracé les grandes lignes de ce programme dans les termes suivants:

"Le nouveau programme établit des lignes directrices en vue d'obtenir un comportement économique juste et responsable de tous les groupes en fixant les prix et les revenus.

Il met l'accent sur un engagement volontaire à observer les lignes directrices en matière de prix et de revenus. Cependant, l'exécution par voie légale verra à ce que certains groupes particuliers importants du Canada respectent ces lignes directrices.

Les lignes directrices en matière de *revenu* ont plafonné la hausse future des salaires et des traitements à un taux variant entre 8 et 12 p. cent, soit un écart qui permet de faire des ajustements à la fois pour ceux qui ont obtenu des augmentations supérieures à la normale ou ceux dont les revenus ont récemment accusé un retard.

Les lignes directrices en matière de *profits et prix* empêchent une entreprise d'augmenter ses prix de plus de ce dont elle a besoin pour absorber l'augmentation des coûts de production.

Toutes les autres formes de revenu – loyers, dividendes, honoraires professionnels – sont également touchées par ce programme.

Toutes les activités du Gouvernement du Canada sont soumises aux lignes directrices et on a demandé aux 10 gouvernements provinciaux de faire de même, soit de concert avec l'Administration fédérale ou en établissant des programmes anti-inflation. Des consultations très exhaustives se tiennent avec tous les secteurs du pays afin d'assurer le bon déroulement du programme.

En plus des lignes directrices, le programme renferme d'autres éléments importants:

– des politiques financières et monétaires pour veiller à ce que le rythme de croissance économique soit compatible avec un ralentissement progressif de l'inflation;

– la restriction des dépenses fédérales et le plafonnement du nombre d'employés de la Fonction publique, qui auront pour résultat de réduire les effectifs de la plupart des ministères fédéraux au cours de la prochaine année;

– une intervention immédiate pour augmenter le nombre de nouveaux logements et des mesures pour résoudre d'autres problèmes structurels de l'économie."

Table des matières

Page	Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
	L'adaptation des réfugiés tchécoslovaques à la vie canadienne	3
	Main-d'oeuvre agricole (1974)	7
	La migration et la population active, 1974	15
	Résumé de publications récentes	23
	Appendice statistique	27

La *Revue canadienne de la main-d'œuvre* et de l'*immigration* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'*immigration*. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'*immigration*. Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue canadienne de la main-d'œuvre* et de l'*immigration*, Pièce U-802, ministère de la Main-d'œuvre et de l'*immigration*, Ottawa K1A 0J9.

Graphiste
Murdo Morrison, Ottawa

Imprimé par
Mutual Press Limitée

Ottawa, Ontario

Contract n°: 09KX.38434-75-50103

REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION

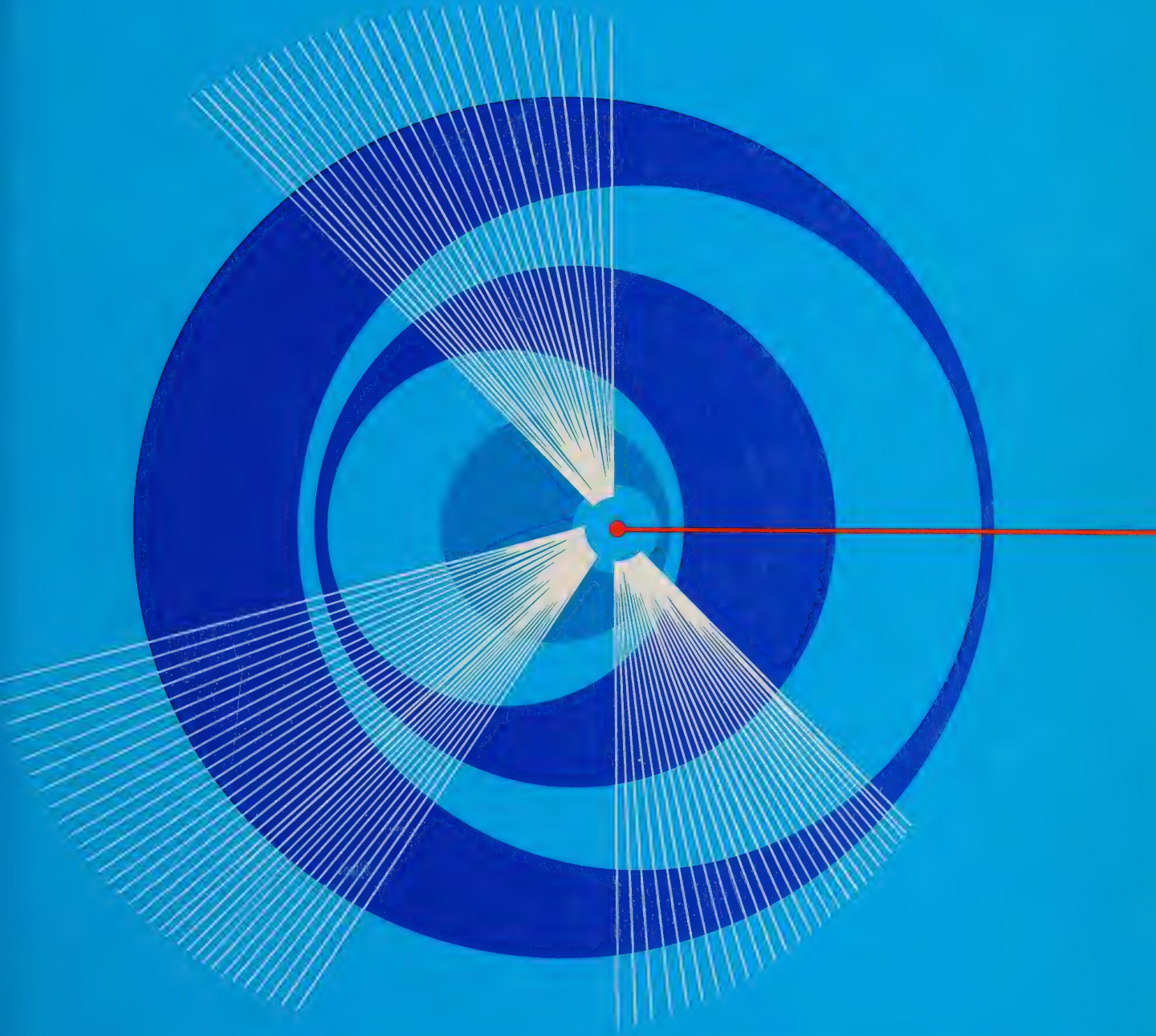
Vol. 8, No. 4
QUATRIÈME TRIMESTRE
1975



Main-d'œuvre
et Immigration
Manpower
and Immigration

REVUE CANADIENNE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Vol. 9, No. 1
PREMIER TRIMESTRE
1976



Main-d'œuvre
et Immigration

Manpower
and Immigration

Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration

Premier trimestre 1976

Main-d'oeuvre et Immigration

ISSN 0318-4099

Prévisions et analyse économique

Recherche et planification stratégique

Robert K. Andras, Ministre

Avant-propos

La *Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration*, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table des matières

	Page
Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
Le marché du travail national et régional en 1975	5
Publications reçues par la bibliothèque du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration	19
Résumés de publications récentes	23
Appendice statistique	25

RAPPORT DU COMITÉ MIXTE SPÉCIAL SUR LA POLITIQUE DE L'IMMIGRATION¹

Le rapport du Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la politique de l'immigration a été déposé au Parlement le 6 novembre 1975. Le Comité avait été établi en mars 1975 en vue de faciliter et de mettre en lumière un débat national sur l'avenir de l'immigration au Canada. Le Comité a tenu, dans tout le Canada, des réunions publiques portant sur des questions soulevées dans le Livre vert sur l'immigration déposé à la Chambre en février dernier et il a invité le public à faire connaître son opinion. Organismes et particuliers ont présenté des mémoires lors des réunions ou les ont envoyés par le courrier. Le sénateur Maurice Riel et M. Martin O'Connell, député de Scarborough East, ont coprésidé le Comité.

Au cours de ses 35 semaines d'activité, le Comité a tenu près de 50 réunions publiques dans chacune des cinq Régions du Canada, de même que dans les Territoires du Nord-Ouest. Plus de 400 témoins ont présenté des mémoires lors de ces réunions. En outre, le Comité a reçu plus de 1 200 lettres et mémoires de particuliers, et plus de 200 mémoires d'organismes qui n'ont pu se faire représenter. En tout, plus de 1 800 particuliers et organismes ont exposé leurs points de vue.

Le texte suivant est une réimpression du premier chapitre du rapport, intitulé "Le Canada a besoin des immigrants", qui en donne les grandes conclusions². Les autres chapitres du rapport renferment des renseignements sur les objectifs généraux, la gestion, les critères de sélection, les diverses catégories d'immigrants, la coopération fédérale-provinciale, la loi et les règlements. L'appendice contient un résumé des attitudes du public envers la politique d'immigration exposées dans les mémoires présentés au Comité.

Le Comité est d'avis que le Canada doit continuer à être un pays d'immigration. Cette conclusion est surtout le fruit d'arguments démographique et économique qui ont fortement impressionné le Comité de même que la nécessité de tenir compte de considérations familiales et humanitaires pour des raisons décrites ci-après.

FACTEURS DÉMOGRAPHIQUES

"La chute extraordinaire de la natalité au Canada depuis 1960 donne à l'immigration un rôle de plus en plus important dans notre croissance démographique. En 1974, notre population de 22.3 millions s'est accrue de 348,000 habitants dont la moitié était due à l'immigration... Que l'immigration compte pour une large part dans sa croissance démographique est une chose que le Canada n'avait pas vue depuis les années 20. Cette tendance va probablement se poursuivre. Le Comité a été impressionné par le fait que si la natalité cesse de baisser et qu'on extrapole le taux actuel de fertilité de 1.8 par femme, on s'aperçoit

que le Canada aura besoin d'une importation nette de plus de 50,000 immigrants par années pour empêcher une baisse de sa population après l'an 2000...

"Il faut noter en outre qu'il s'agit ici de chiffres nets, tenant compte d'une estimation de l'immigration. Il n'existe à l'heure qu'il est aucune statistique sur l'émigration annuelle et les méthodes actuelles de calcul ne nous permettent pas d'obtenir des chiffres sûrs. Toutefois, d'après des estimations sérieuses, l'émigration pourrait s'élever au tiers environ du nombre brut des immigrants, de sorte qu'il serait raisonnable d'ajouter 50% aux chiffres nets... pour calculer le chiffre brut de l'immigration. D'après ces calculs, il faudrait, si le taux de fécondité se maintient, un chiffre annuel de 75,000 immigrants pour conserver pendant la première moitié du 21^e siècle un niveau démographique de 28 millions. Même alors, on peut s'attendre que la population baisse de deux millions vers l'an 2071. Pour stabiliser la population pendant le prochain siècle, il faudrait un taux brut d'immigration de 150,000 personnes par an.

"Le Comité admet que ces chiffres se fondent sur plusieurs hypothèses et que la situation pourrait changer considérablement avec le temps. Mais ils nous indiquent qu'il faut s'y prendre longtemps à l'avance pour modifier l'évolution démographique. Le Comité estime qu'un pays aussi vaste et aussi peu habité que le Canada ne peut pas se permettre une baisse démographique; tous ses membres considèrent donc que le Canada doit continuer à accueillir un minimum de 100,000 immigrants par an aussi longtemps que le taux de fécondité se maintiendra. Le Comité est divisé quant à proposer un plafond maximum chiffré ou procentuel de la population canadienne. Mais il est d'accord pour que le gouvernement, en fixant l'objectif annuel mentionné plus loin, ne considère pas le chiffre minimum de 100,000 comme plafond.

"Par conséquent, le Comité rejette l'opinion de certains de ceux qui ont présenté des mémoires, voulant que le Canada ferme ses portes à l'immigration. D'autre part, à une époque de mobilité considérablement accrue, le Comité pense que le Canada ne peut pas se permettre d'adopter une politique de la "porte ouverte" et doit continuer à réglementer le total annuel des immigrants au Canada. Le Comité est en faveur d'une politique de modération entre ces deux extrêmes.

"Pour mettre en oeuvre une telle politique, le Comité est tout à fait d'accord avec le gouvernement de Terre-Neuve qui a soutenu que "en cette période de croissance démographique galopante, d'épuisement rapide des ressources et d'inquiétude économique, il faut réussir à contrôler et à orienter (l'immigration)... pour servir au mieux les intérêts de Canadiens." (30:80) Pour ce faire, on devrait tenir compte des besoins à long terme autant que des pressions à court terme. Le Comité se rend bien compte qu'en période de chômage élevé, il est possible que les chômeurs,

1 En vente à Information Canada, n° de catalogue M 23-42/1975F, prix \$3. Also in English, Catalogue N° M 23-42/1975.

2 Les renvois, sous la forme 99:99, indiquent le numéro du fascicule suivi du numéro de la page des Procès-verbaux et témoignages du

Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la politique de l'immigration, Première Session, Trentième Législature 1974-1975.

en particulier, considèrent que les nouveaux immigrants leur font concurrence sur un marché restreint de l'emploi. Les membres du Comité se rendent également compte que le Canada continue à avoir chaque année un taux exceptionnellement élevé de débutants sur le marché du travail. Par exemple, en 1972, 320,000 personnes sont entrées sur le marché du travail qui atteint un total de 9,086,000 travailleurs. André Raynauld, président du Conseil économique du Canada, a averti qu'au milieu des années 1980, le Canada aura un taux réduit de nouveaux venus dans la population active, ce qui pourrait signifier que, sans l'immigration, l'expansion économique future risque d'être entravée par des pénuries de main-d'oeuvre. (15:14). Le Comité a accepté la déclaration de Harvey Lithwick qu'il "est désastreux" pour un pays de lier l'immigration au développement économique à court terme. L'immigration est "un investissement à long terme dans des ressources humaines". (48:22) La conclusion qu'il a tirée de cet ensemble de témoignages a été que, pour des motifs démographiques, il est important de continuer de régulièrement admettre un nombre modéré d'immigrants.

FACTEURS ÉCONOMIQUES

"Le Comité a entendu un grand nombre de témoignages contradictoires au sujet des coûts et des avantages économiques de l'immigration. Il a reconnu que les témoignages permettant de porter des jugements précis étaient loin d'être satisfaisants. Comme Louis Parai l'avait observé dans l'étude préparatoire au Livre vert, L'incidence économique de l'immigration, Les résultats des travaux antérieurs n'indiquent pas clairement les incidences économiques de l'immigration au Canada dans l'après-guerre... Dans la plupart des cas, l'effet n'a pas été considérable. Il est probable que les incidences les plus importantes consistent à augmenter légèrement les revenus par habitant et l'expansion économique... et à rendre la main-d'oeuvre plus adaptable..."

"Le Comité a entendu des déclarations contradictoires sur la contribution d'une politique d'immigration expansionniste aux économies d'échelle. Dans l'ensemble, les membres du Comité ont convenu avec M. Raynauld que l'argument selon lequel une immigration permanente contribue aux économies d'échelle "était très faible". (15:16) Le Comité estime que les avantages de l'immigration sont évidents, pourvu qu'il y ait des perspectives raisonnables d'emploi. Bien entendu, l'immigration entraîne directement des coûts spéciaux, comme l'a signalé le mémoire de la Commission économique des provinces de l'Atlantique, particulièrement dans les domaines de l'enseignement, de la formation et des services d'adaptation. Mais, en contreparties, les immigrants arrivent au Canada avec une formation et une expérience professionnelle qui n'ont pas été acquises aux frais du Canada. Tous ces facteurs ont conduit le Comité à conclure que le Canada contribuerait mieux à sa propre prospérité économique en continuant à accueillir un nombre modéré d'immigrants.

"Pour toutes ces raisons, le Comité recommande qu'à l'avenir l'immigration soit considérée comme un élément centre d'une politique démographique nationale, et qu'on réalise cet objectif en fixant un nombre d'immigrants qu'on rajusterait de temps à autre pour aboutir à un accroissement démographique équilibré, compte tenu de l'évolution des conditions et des besoins économiques, ce qui signifie un nouvel engagement des pouvoirs publics à planifier la formulation des objectifs en matière d'immigration, et également l'acceptation d'un argument présenté énergiquement par M. Raynauld, à savoir que "Une modification du rythme de la croissance démographique peut avoir des conséquences capitales sur l'économie, que ce rythme soit plus lent ou plus rapide". (15:5) Ultérieurement, durant l'interrogatoire M. Raynauld a exprimé son opinion plus explicitement.

"Il serait peu souhaitable que l'immigration fluctue trop, pas plus que le revenu et les investissements, parce que cette situation provoque une instabilité de l'économie qui est très coûteuse pour le Canada". (15:39)

LE PROGRAMME ANTI-INFLATIONNISTE-EXPOSÉ DES RÉDUCTIONS DE DÉPENSES DU GOUVERNEMENT (*Hansard, le 18 décembre 1975*)

L'hon. Jean Chrétien (président du Conseil du Trésor): Monsieur le président, ce soir, je voudrais faire une déclaration sur les actions entreprises par le gouvernement afin de restreindre ses dépenses au cours de l'année financière 1976-1977.

"Les coupures que j'annonce doivent être considérées comme un aspect de notre programme de lutte contre l'inflation. Nous avons demandé à tous les secteurs de la société de faire montre de modération; le gouvernement reconnaît qu'il doit, lui aussi, faire preuve de modération dans ses dépenses. Le public s'inquiète sérieusement des dépenses gouvernementales à tous les niveaux. Les Canadiens nous demandent de ralentir et d'établir la voie à un progrès social continu tout en essayant de ne pas tout faire à la fois.

"En conséquence, nous avons examiné soigneusement tous nos projets de dépenses pour l'an prochain et nous avons coupé plus de 1.5 milliard de dollars de dépenses. Nous devons reconnaître, néanmoins, que le ralentissement du taux de croissance des programmes gouvernementaux comporte des décisions douloureuses.

"... On épargnera 20 millions de dollars en annulant l'indexation des allocations du programme de formation de la main-d'oeuvre et en modifiant les critères de sélection des participants..."

"... En conséquence, je me vois dans l'obligation d'annoncer que le programme Perspectives-Jeunesse sera retiré l'été prochain. Quant au programme PIL, on en réduira les coûts à l'hiver de 1976-1977 et il sera exclusivement réservé aux régions dont le taux de chômage est élevé. Le programme PIL de cet hiver étant déjà annoncé, on lui permettra de continuer. A

partir de la fin de la présente année financière, le gouvernement ne supportera plus la Compagnie des jeunes canadiens financièrement. Le programme de voyages et d'échanges du secrétariat d'Etat sera discontinué ..."

IMMIGRATION DURANT LES NEUF PREMIERS MOIS DE 1975

M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a annoncé qu'au cours des neuf premiers mois de 1975 l'immigration au Canada a subi une baisse de 10,2% par rapport à la même période en 1974. À la fin des trois premiers trimestres de 1975, 149,457 immigrants en tout avaient été reçus au Canada comparativement à 166,401 personnes au cours de la même période en 1974. En termes plus précis, le Canada a admis, de juillet à septembre 1975, 54,550 immigrants contre 63,312 pour la même période en 1974, ce qui représente une diminution de 12,4%.

Au moment de rendre publiques les statistiques relatives à l'immigration pour le troisième trimestre de 1975, M. Andras a déclaré que ces chiffres indiquaient que l'incidence des modifications apportées au Règlement par le Ministère en 1974 se fait de plus en plus sentir.

"Au cours des dernières années, a poursuivi le Ministre, le nombre des demandes présentées en vue d'immigrer au Canada a été extrêmement élevé, alors que la récession économique à l'échelle mondiale touchait durement nos possibilités d'emploi. Les modifications apportées en 1974 ont été appliquées en vue de stabiliser le courant d'immigration vers le Canada et pour veiller à ce que les immigrants aient de bonnes chances de se trouver rapidement un emploi à leur arrivée."

"Le Règlement sur l'immigration a été modifié deux fois au cours de 1974, mais, dans les deux cas, les modifications s'appliquaient également aux immigrants "désignés" (c'est-à-dire aux membres de la famille, autres que les proches parents, par exemple: frères, soeurs, neveux, nièces, oncles et tantes) et aux immigrants "indépendants" (ceux qui sont sélectionnés parce que leurs compétences sont en demande au Canada). Toutefois, ces modifications ne visaient pas la catégorie des personnes "parrainées", c'est-à-dire les proches parents (enfants, père, mère, époux ou épouse)."

En outre, les changements apportés au Règlement n'ont pas modifié de façon marquée la sélection des immigrants selon les diverses régions du monde. Suivant les tendances des dernières années, pour ce qui concerne l'Europe en tant que région source d'immigrants, le fléchissement s'est accentué: du deuxième au troisième trimestre de 1975, il s'est ainsi produit une baisse de 4%, alors que pour l'Asie et l'hémisphère occidental il y a eu à leur sujet une hausse de 2% pendant la même période.

Même si un fléchissement a été constaté au regard de presque tous les pays source d'immigrants, les dix premiers pays source pour le Canada n'ont pas changé au cours du troisième trimestre de 1975: la Grande-Bretagne garde le premier rang, suivie des États-Unis, de Hong Kong, de l'Inde, de la Jamaïque, du Portugal, des Philippines, de l'Italie, de la Guyane et du Vietnam.

Le Vietnam figure sur la liste des dix premiers pays source pour le troisième trimestre de 1975 à cause du grand nombre de réfugiés reçus au Canada pendant cette période.

Les efforts déployés pour que les immigrants s'établissent dans les provinces où il existe une demande de main-d'oeuvre ont entraîné une diminution du nombre d'immigrants qui s'établissent en Ontario et une augmentation à cet égard dans les provinces des Prairies au cours des neuf premiers mois de 1975 par rapport à la même période en 1974. L'Ontario continue de recevoir le plus grand nombre d'immigrants, c'est-à-dire 77,808 (52,1%) pour les neuf premiers mois de 1975, comparativement à 91,141 (54,8%) pour la même période en 1974. L'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba ont tous admis un plus grand nombre d'immigrants au cours des neuf premiers mois de 1975.

Le Ministre a attribué le changement des tendances relatives à l'établissement aux modifications apportées au Règlement sur l'immigration qui établissent un lien plus étroit entre l'admission des immigrants indépendants et les besoins du marché du travail canadien.

La tendance à s'établir dans les Prairies est particulièrement évidente chez les immigrants indépendants, c'est-à-dire ceux qui ont été choisis parce qu'on a besoin de leurs compétences au Canada. Selon les statistiques recueillies, la proportion d'immigrants indépendants qui se sont établis en Alberta a augmenté de cinq points, se situant à 11,7% pour les trois premiers trimestres de 1975 contre 6,8% pour la même période en 1974. Des trois premiers trimestres de 1974 au troisième trimestre de 1975, le Manitoba et la Saskatchewan ont enregistré une augmentation de deux points, tandis que la proportion globale d'immigrants indépendants qui ont élu domicile en Ontario a connu un fléchissement de sept points.

Les efforts déployés en vue d'effectuer une meilleure répartition démographique n'influent pas autant sur l'établissement des parents désignés, car l'endroit où résident les personnes qui les ont parrainés détermine celui où ils s'établiront.

Les statistiques pour le troisième trimestre montrent en outre une diminution du nombre d'immigrants indépendants et de personnes à charge parrainées qui se joignent à la population active; en effet, la proportion des nouveaux immigrants actifs a, quant à l'ensemble des immigrants, baissé de 49% au cours du troisième trimestre de 1974 à 43% pendant le

trimestre correspondant de 1975. Par ailleurs, le nombre de personnes à charge parrainées, c'est-à-dire celles qui viennent rejoindre leur famille, s'est accru de quatre points pendant le troisième trimestre de 1975.

PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le 10 décembre 1975 M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a annoncé que des modifications majeures ont été apportées au Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.

Les modifications, entrées en vigueur le 8 décembre 1975:

- limitent l'attribution de la subvention de déplacement aux travailleurs qui ont des personnes à charge;
- rescindent l'allocation de \$1,500 pour l'achat d'une maison; et
- diminuent le montant de l'allocation de réinstallation accordée aux travailleurs qui ont des personnes à charge.

À cette occasion, le ministre a précisé que "les modifications assurent que le Programme continuera de venir en aide aux travailleurs qui ont davantage besoin de l'aide qu'accorde la mobilité".

"On peut considérer ces modifications comme des mesures essentielles dans l'encadrement des crédits affectés au Programme, en dépit du nombre élevé des demandes d'assistance à la mobilité. Ces mesures entrent également dans l'ensemble de la réduction des dépenses que vient d'instituer le gouvernement.

Le Programme de mobilité a connu un succès retentissant en aidant les travailleurs sans travail et leur famille à saisir les occasions d'emploi qui s'offraient en d'autres endroits du pays. Les crédits de \$10.2 millions prévus pour l'exercice de 1975-1976 ont été augmentés de \$1.9 million, mais vu l'intérêt sans précédent qu'on porte au Programme, les crédits disponibles seront épuisés avant la fin de l'exercice si l'on n'y apporte pas certaines restrictions.

Puisque les travailleurs qui ont des personnes à charge connaissent le plus de difficultés à se réinstaller, on leur accordera la priorité.

M. Andras a expliqué que l'allocation de \$1,500 destinée à l'achat d'une maison a été rescindée puisque les gouvernements fédéral et provinciaux aident beaucoup plus aujourd'hui les travailleurs qu'on ne les aidait en 1967 lorsque la mesure a été instituée.

Les allocations de rétablissement de \$100 pour le compte du travailleur, de \$100 pour la première personne à charge, de \$200 pour la deuxième et la troisième et de \$100 pour chaque personne à charge supplémentaire ont été réduites à \$50 pour le travailleur et à \$50 pour chaque personne à charge supplémentaire.

PROGRAMME DE 1976 DES ACTIVITÉS ET DE L'EMPLOI D'ÉTÉ DES ÉTUDIANTS

M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a annoncé que cette année encore, le gouvernement fédéral parrainera des efforts entrepris à l'échelle nationale pour trouver de l'emploi aux étudiants au cours de l'été, grâce au Programme de 1976 des activités et de l'emploi d'été des étudiants.

Huit ministères fédéraux participeront à ce Programme auquel 24 millions de dollars ont été affectés; il offrira aux étudiants 17 programmes et créera environ 12,000 emplois. En outre, quelque 109,700 étudiants participeront à des activités bénévoles.

"Malgré les difficultés économiques de l'heure, le gouvernement de même que le secteur privé doivent tout mettre en oeuvre pour obtenir des emplois aux étudiants. Sans ces emplois d'été, nombre d'étudiants ne pourront reprendre leurs études à l'automne", d'affirmer M. Andras. "J'ai écrit à mes homologues des gouvernements provinciaux pour solliciter leur coopération en vue d'assurer de l'emploi aux étudiants."

Le Programme de 1976 comporte quelques nouvelles facettes. Par exemple, "Connaissance des Parcs", parrainé par le ministère des Affaires indiennes et du Nord, engagera des étudiants pour exécuter des travaux visant à sensibiliser la population canadienne à son patrimoine, par l'intermédiaire des parcs nationaux. Le nouveau programme du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, celui des "Activités de Santé", allouera des fonds à l'Association canadienne de l'hygiène publique pour embaucher des étudiants se destinant déjà à des professions reliées à ce secteur et qui feront des recherches pour des organismes bénévoles et des institutions consacrées aux services de santé. Le ministre du Solliciteur général a reçu \$700,000 pour offrir aux étudiants de travailler dans différents organismes relevant du ministère, notamment le secrétariat de celui-ci, la Gendarmerie royale du Canada, la Commission des libérations conditionnelles, le Service national des libérations conditionnelles et le Service pénitentiaire canadien. Le ministère de l'Environnement s'est vu allouer \$500,000 pour créer quelque 200 emplois qui permettront aux étudiants de participer à des travaux destinés à améliorer l'environnement à travers le pays.

FAITS SAILLANTS

Au cours de l'année 1975, la récession au Canada, alliée à une légère reprise des affaires encore à ses débuts, a produit une grave pénurie de débouchés surtout pour les travailleurs de 14 à 24 ans. Les conditions d'emploi pour les hommes de 25 ans et plus n'étaient guère meilleures. Ces insuffisances reflétaient la grande faiblesse des industries de biens (sauf l'agriculture).

* * *

Pour les travailleurs de 14 à 24 ans, le niveau d'emploi annuel n'a augmenté en moyenne que de 2,000 par rapport à une augmentation de 149,000 en 1974 et de 173,000 en 1973. Devant l'insuffisance des débouchés, bon nombre de jeunes ont montré peu d'empressement à chercher un emploi; en conséquence, leur taux d'activité n'a augmenté que de 0.5 point de pourcentage, par rapport à 1.8 point de pourcentage en 1974 et 2.2 points de pourcentage en 1973. Même si le taux de chômage de cette catégorie qui accusait en moyenne 12.5% en 1975, a été beaucoup plus élevé que celui de 9.6% enregistré en 1974, il ne représente néanmoins que faiblement la sous-utilisation de ses possibilités.

* * *

Pour les hommes de 25 ans et plus, le niveau d'emploi annuel a atteint, en moyenne, 51,000 en 1975 par rapport à une hausse de 171,000 en 1974 et de 130,000 en 1973. Étant donné la forte participation de ce groupe à la population active, son taux de chômage annuel de 5.3% en moyenne en 1975, beaucoup plus élevé que celui de 4.1% enregistré en 1974, reflète fidèlement la sous-utilisation accrue de sa main-d'oeuvre.

* * *

Le niveau d'emploi annuel moyen des femmes de 25 ans et plus est grimpé à 117,000 en 1975 par rapport à des augmentations de 108,000 en 1974 et de 127,000 en 1973. La situation favorable des débouchés dans le secteur des services, alliée à l'érosion du revenu familial créée par le chômage de plus en plus répandu parmi les hommes adultes et les jeunes, de même que les niveaux records atteints par l'inflation, ont incité bon nombre de femmes adultes à joindre les rangs de la population active. Il s'ensuivit une augmentation impressionnante, de leur taux d'activité qui est passé de 0.8 point de pourcentage en 1974 à 1.3 point de pourcentage en 1975. L'augmentation de 1975 a été presque égale à celle de 1.4 point de pourcentage enregistrée au cours de l'année 1973, qui avait été exceptionnellement active. Sous la poussée de cette tendance, leur taux de chômage annuel moyen est grimpé à 4.4% en 1975, de 3.3% qu'il était en 1974, en dépit de l'impressionnante hausse de leur niveau d'emploi.

* * *

Le chômage à long terme (quatre mois ou plus) a augmenté plus fortement en 1975 que le chômage à court terme. Le chiffre annuel moyen des travailleurs en chômage depuis plus de six mois est passé à 101,000 en 1975, soit une augmentation de 40.3%. Le

nombre des chômeurs qui l'ont été de 4 à 6 mois a augmenté de 44% pour atteindre 144,000.

* * *

En 1975, le chômage sévissant parmi les chefs de famille a augmenté plus rapidement que le chômage globale. Le nombre des chefs de famille chômeurs est monté de 36.3% à 233,000 alors que l'augmentation du chômage global a été de 34.7%.

Le nombre annuel moyen des familles dont aucun membre n'avait un emploi a atteint 181,000 en 1975, soit une augmentation de 34.1%. Parmi ces familles, celles qui comptaient de 2 à 3 membres ont augmenté de 30.7% pour se chiffrer à 98,000, et celles qui comptaient 4 membres ou plus sont passées à 83,000, soit une augmentation de 38.3%.

Toutes les Régions ont enregistré un chômage plus élevé et des taux de croissance de l'emploi moins rapides en 1975. Le taux de chômage des provinces variait d'un faible 2.9% en Saskatchewan à 18.2% à Terre-Neuve. Le secteur manufacturier et le bâtiment ont connu des faiblesses manifestes dans plusieurs Régions; la croissance de l'emploi a fréquemment été enregistrée dans le secteur des services. Seule la province du Manitoba n'a enregistré aucune croissance de l'emploi en 1975.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL NATIONAL

CROISSANCE DE LA PRODUCTION

Après quatre trimestres de croissance nulle ou négative, le niveau de la Dépense nationale brute réelle a progressé modestement pendant les trois derniers trimestres de 1975; pour l'année dans son ensemble, la Dépense nationale brute réelle a connu une croissance légère de 0.2%, ce qui représente un ralentissement marqué par rapport aux taux de croissance de 2.8% en 1974 et 6.8% en 1973.

Les États-Unis, qui constituent le principal partenaire commercial du Canada, ont connu deux années consécutives de croissance négative de la Dépense nationale brute réelle pour la première fois depuis 1946, (-2.0% en 1975 et -1.8% en 1974).

Même si, en 1975, l'attention publique s'est concentrée principalement sur l'inflation, il ne faut pas oublier que la situation du chômage s'est également détériorée au cours de l'année. La récession, qui a débuté en 1974, n'a vraiment commencé à faire sentir tous ses effets sur le marché du travail du Canada qu'en 1975. Le taux de croissance de l'emploi a ralenti, les postes vacants ont diminué, et le chômage a augmenté. Au cours de l'été, on a assisté à une reprise économique qui a été cependant faible au début et qui n'a que légèrement stimulé l'économie. Dans son ensemble, l'année 1975 n'a pas été l'une des bonnes années pour l'emploi au Canada.

CROISSANCE DE L'EMPLOI

En 1975, le taux de croissance de l'emploi au Canada s'est chiffré à 1.9%, ce qui représente une hausse

(1) Une Enquête révisée sur la population active a été entreprise en janvier de cette année. Au cours de 1975, cette enquête révisée a été effectuée parallèlement à l'Enquête officielle sur la population active. Les chiffres cités dans cet article sont extraits de l'enquête officielle

sur la population active et diffèrent parfois grandement des résultats de l'Enquête révisée. Les comparaisons entre les chiffres de 1975 et ceux de 1976 doivent se fonder sur les résultats de l'Enquête révisée.

annuelle moyenne de 171,000 par rapport à 1974. Il s'agit là d'un taux relativement faible si on le compare aux dernières années; il faut en effet remonter à 1970 pour trouver un taux plus faible. En 1974, la croissance de l'emploi s'était chiffrée à 378,000 ou 4.3%.

Il y a eu moins d'emplois vacants pour les jeunes en 1975. Chez les jeunes de 14 à 24 ans, la croissance de l'emploi par rapport à 1974 n'était que de 2,000, soit une augmentation négligeable par rapport à l'emploi total de ce groupe, qui est de plus de 2.4 millions. La situation des hommes de 25 ans et plus était un peu plus brillante; il y a eu une hausse de l'emploi de 51,000, soit 1.1%, par rapport à l'année précédente dans ce groupe. Seules les femmes de 25 ans et plus ont été favorisées dans ce domaine, avec un taux de croissance de l'emploi de 5.5%, même si la plus grande partie de cette croissance a eu lieu pendant le premier semestre de l'année. On trouvera au tableau 1 les taux de croissance de ces groupes d'âge pour 1975.

En ce qui concerne les activités économiques, le secteur manufacturier et les industries primaires autres que l'agriculture ont connus des faiblesses manifestes en 1975, l'emploi dans ces secteurs ayant diminué par rapport à 1974. On a enregistré une faible hausse de l'emploi (7,000) dans la secteur du bâtiment, alors qu'en 1974 et 1973, ces mêmes hausses s'étaient élevées à 48,000 et à 49,000. Dans le secteur de l'agriculture, dont la tendance à la baisse à long terme s'est renversée en 1974, on a enregistré un autre faible gain. Ce sont les secteurs des services communautaires, commerciaux et socio-culturels, de l'administration publique et du commerce qui ont été les plus forts du point de vue de l'emploi. Dans la seule industrie des services, l'emploi a augmenté de 122,000 au cours de l'année, ce qui a largement compensé pour la baisse de 73,000 dans les secteurs manufacturiers.

CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE

La population active, qui est composée des travailleurs et des chômeurs, s'est accrue de 353,000, soit 3.7%, par rapport en 1974. Il s'agissait là d'un taux plus élevé que celui de la création d'emplois, qu'on a vue plus tôt, et il en est résulté une augmentation substantielle du chômage. Le taux de croissance de la population active en 1975 était néanmoins inférieur à celui des 2 années précédentes (tableau 4). De nombreux travailleurs potentiels, particulièrement chez les jeunes, ne sont pas joints à la population active parce que la pénurie relative de postes vacants les avaient découragés. À l'inverse, les femmes adultes ont été nombreuses à se joindre à la population active, pour apporter un appoint au revenu familial grugé par l'inflation et par le chômage chez les hommes jeunes et adultes membres des cellules familiales.

TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION ACTIVE

Pour 1975 et les années précédentes, le taux d'activité de la population active était calculé à partir du pourcentage de la population de 14 ans et plus ne

résidant pas des institutions qui faisaient effectivement partie de la population active. Le taux d'activité global est passé de 58.3% en 1974 à 58.8% en 1975 (tableau 2). Le taux d'activité des femmes a grimpé de 39.7% à 40.9%, mais celui des hommes a diminué légèrement de 77.3% en 1974 à 77.2% en 1975. Chez les jeunes de 14 à 24 ans, ce taux a augmenté d'un demi point de pourcentage entre 1974 et 1975, soit une hausse plus faible qu'au cours des deux années précédentes.

CHÔMAGE

En 1975, le taux de chômage global, qui se chiffrait à 7.1% de la population active, était égal au record de l'après-guerre enregistré en 1961. Le nombre moyen de chômeurs au cours de l'année était de 707,000, soit une hausse de 182,000 par rapport au total de 525,000 de 1974. Le taux de chômage des femmes (6.4%) a été le plus élevé depuis que de telles statistiques sont enregistrées. Le taux des hommes, 7.4%, même s'il était élevé, était inférieur à ceux de 1960 et 1961.

Le chômage en 1975 s'est accru dans tous les groupes d'âge (tableaux 5 et 6). On a enregistré une hausse sensible chez les jeunes de 14 à 24 ans, soit de 9.6% en 1974 à 12.5% en 1975. Les chômeurs de ce groupe d'âge constituaient près de la moitié du chômage total, soient 346,000 sur 707,000. Il y a également eu une forte hausse du chômage des femmes de 25 ans et plus, soit de 72,000 en 1974 à 103,000 en 1975. Chez les hommes de 25 ans et plus, le chômage est passé de 194,000 à 258,000 pour la même période. Même s'il s'agit là d'une faible augmentation procentuelle, elle était néanmoins, en chiffres réels, supérieure à celle des femmes du même groupe d'âge.

Le chômage à long terme (4 mois et plus) a également connu une forte augmentation en 1975. Il y avait en effet 245,000 chômeurs dans cette catégorie, contre 172,000 en 1974. Du reste des chômeurs, 256,000 ont été sans emploi entre 1 et 3 mois; 157,000, pendant moins d'un mois; et 49,000 ont été temporairement mis à pied (tableau 6).

La ventilation du chômage en 1975 par situation familiale montre que 233,000 chômeurs, soit environ le tiers du total, étaient chefs de famille (tableau 7 et 8). En outre, 254,000 chômeurs étaient des fils ou des filles célibataires, 134,000 étaient d'autres parents et 86,000 n'appartenaient pas une cellule familiale. Pour ce qui est de la distribution procentuelle, le seul changement important a été enregistré dans la catégorie des "autres parents", dont le chômage est passé de 17.7% de l'emploi total en 1974 à 18.9% en 1975.

EMPLOIS VACANTS

Les emplois vacants à plein temps au Canada étaient moins nombreux en 1975 qu'en 1974, et ce, pour les quatre trimestres de l'année:

	I	II	III	IV
1974	80,000	98,700	116,200	71,200
1975	56,300	62,500	63,000	44,800

Pour le dernier trimestre de 1975, les emplois vacants à plein temps s'élevaient à 20,600 chez les cols blancs et à 24,200 chez les cols bleus. Pour 1974, les chiffres correspondants étaient 31,000 chez les cols blancs et 40,200 chez les cols bleus.

La baisse du nombre d'emplois vacants à plein temps en 1975 a été signalée dans chacune des cinq Régions économiques du Canada. À cet égard, voici les chiffres du quatrième trimestre de 1975 (les chiffres de la même période de 1974 figurent entre parenthèses): Atlantique, 2,800 (4,300); Québec, 10,000 (17,400); Ontario, 17,100 (25,400); Prairies, 11,700 (19,100) et Pacifique, 3,100 (5,000).

LES MARCHÉS DU TRAVAIL RÉGIONAUX

Atlantique: Les années 1973 à 1974 ont compté parmi les meilleures pour la Région de l'Atlantique en ce qui concerne la croissance de l'emploi; toutefois, la situation a changé en 1975. Les taux de croissance de l'emploi de 1973 et 1974 se chiffraient respectivement à 6.5% et 3.8%, mais ce taux est tombé à 1.1% en 1975. La baisse a été particulièrement marquée en Nouvelle-Écosse. Dans l'ensemble de la Région, les diminutions de l'emploi par rapport à l'année précédente ont été enregistrées dans le secteur manufacturier, dans le bâtiment et dans les industries primaires autres que l'agriculture, ainsi dans le secteur transport-communications-services publics. Seul le secteur des services a connu une forte hausse de l'emploi en 1975 par rapport à 1974 (12,000 ou 6.6% — tableau 9).

Le chômage était également élevé en 1975, le taux global de la Région s'élevant à 11.6% par rapport à 9.7% l'année précédente (tableau 15). Terre-Neuve a enregistré un taux exceptionnellement élevé, soit 18.2% en moyenne pour l'année, tandis qu'au Nouveau Brunswick et en Nouvelle-Écosse, le chômage se chiffrait respectivement à 11.5% et 7.9% (tableau 16)². En chiffres réels, il y avait 93,000 chômeurs dans les quatre provinces de l'Atlantique en 1975, contre 75,000 l'année précédente.

Québec: Malgré l'incidence favorable de la préparation des Jeux Olympiques de 1976, le marché du travail de la Région du Québec s'est détérioré en 1975. L'emploi dans le secteur du bâtiment s'est fortement accru au cours de l'année, de même que dans les secteurs du commerce et des services, mais ces augmentations ont été contrebalancées en partie par des diminutions dans le secteur manufacturier et les industries primaires autres que l'agriculture (tableau 10).

Le nombre moyen de personnes employées au Québec en 1975 était de 2,462,000, soit une hausse de

35,000 ou 1.4% par rapport à 1974. Il y a eu en moyenne 239,000 chômeurs dans la province, ce qui représente 8.8% de la population active.

Ontario: Le chômage moyen en Ontario a grimpé de 152,000 en 1974 à 228,000 en 1975, ce qui représente un taux de 6% pour 1975, soit un record d'après-guerre pour la province. La population active s'est accrue au taux de 3.8% durant l'année, alors que le taux de croissance de l'emploi s'élevait à 1.8% (tableau 15). Le secteur manufacturier et le secteur du bâtiment ont tous deux enregistré des baisses de l'emploi par rapport à l'année précédente. Cependant, on a enregistré de fortes augmentations de l'emploi dans les services communautaires, commerciaux et sociaux-culturels (50,000) et le commerce (30,000).

Prairies: La région des Prairies, qui a traditionnellement les taux de chômage les plus faibles au Canada, a été moins sérieusement touchée par le ralentissement économique que les autres Régions. Le taux de chômage de 3.4% de 1975 était non seulement le plus faible des cinq Régions du Canada, mais également le plus faible de la Région pour quatre des cinq dernières années (tableau 15). La Saskatchewan, avec un taux de 2.9%, a connu le chômage le moins élevé des 10 provinces, suivie de l'Alberta (3.5%) et du Manitoba (3.7%). En moyenne, il y a eu 54,000 chômeurs dans ces trois provinces en 1975, soit 11,000 de plus qu'en 1974.

Le niveau moyen de l'emploi dans les provinces des Prairies en 1975 s'établissait à 1,528,000, soit une hausse de 2.3% par rapport à 1974. Les deux seuls secteurs qui ont connu de fortes hausses à cet égard en 1975 étaient les services et l'administration publique, avec, respectivement, 12,000 et 11,000. L'emploi dans le domaine de l'agriculture a légèrement décliné depuis 1974, mais le secteur du bâtiment a enregistré un bon taux de croissance. Le niveau d'emploi du Manitoba étant resté stationnaire depuis l'année précédente, ce sont l'Alberta et la Saskatchewan qui ont contribué à cette augmentation (tableau 17).

Colombie-Britannique: De toutes les régions du Canada, c'est la Colombie-Britannique qui a connu les taux de croissance les plus rapides, tant de la population active que de l'emploi. L'emploi a augmenté sensiblement, soit de 996,000 en 1974 à 1,027,000 en 1975 (3.1%). Le taux de croissance de la population active était toutefois encore plus élevé, à 5.7%. Par conséquent, le nombre de chômeurs de la province est grimpé de 64,000 en 1974 à 93,000 en 1975 (tableau 15); en pourcentage, il s'agit d'une hausse de 6% à 8.3% de la population active. L'emploi par activité économique a fortement varié: le secteur des finances et des services a enregistré des taux de croissance respectifs de 14.0% et 11.7%, alors que le secteur manufacturier et le groupe exploitation forestière-pêche-mine ont subi des baisses respectives de 8.3% et 10.4%. On a également enregistré une faible diminution de l'emploi dans le secteur du bâtiment entre 1974 et 1975.

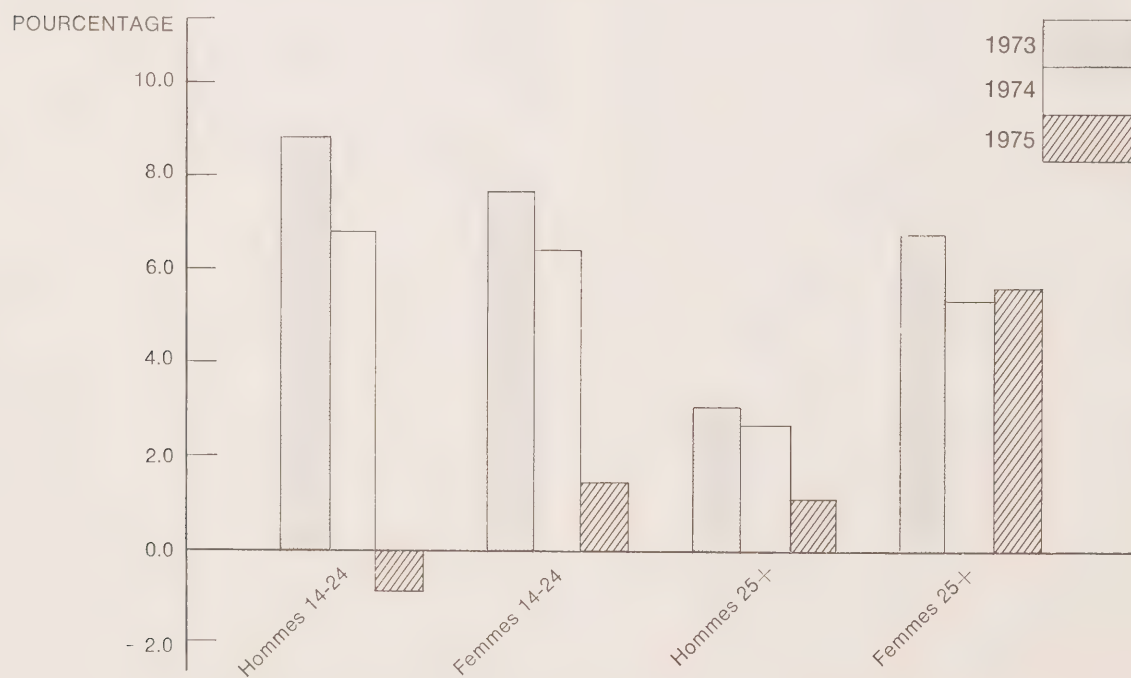
² Les données sur le chômage de l'Île-du-Prince-Édouard ne sont pas publiées, car la faible population de la province ne permet pas d'établir des estimations fiables.

Graphique 1
TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION ACTIVE¹,
CANADA, 1970-1975



¹La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente
Source: *Enquête sur la population active*, Statistique Canada

Graphique 2
TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI¹, GROUPES DÉMOGRAPHIQUES, 1973, 1974 et 1975



¹La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente
Source: *Enquête sur la population active*, Statistique Canada

TABLEAU 1

PROGRESSION DE L'EMPLOI SELON LES PRINCIPAUX GROUPES DÉMOGRAPHIQUES ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ CANADA, 1973-75

	<i>Moyenne annuelle Niveau de l'emploi</i>			<i>Variations de l'emploi par rapport à l'année précédente</i>					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
CANADA — TOTAL	8,759	9,137	9,308	430	378	171	5.2	4.3	1.9
Jeunes de 14 à 24 ans	2,268	2,417	2,419	173	149	2	8.3	6.6	0.1
Hommes de 25 ans et plus	4,470	4,591	4,642	130	121	51	3.0	2.7	1.1
Femmes de 25 ans et plus	2,021	2,129	2,246	127	108	117	6.7	5.3	5.5
SECTEURS D'ACTIVITÉ									
Agriculture	467	473	479	-14	6	6	-2.9	1.3	1.3
Autres secteurs primaires (Forêts, mines et pêches)	228	234	227	11	6	-7	5.1	2.6	-3.0
Industrie manufacturière	1,968	2,024	1,951	111	56	-73	6.0	2.8	-3.6
Bâtiment et travaux publics	549	598	605	48	49	7	9.6	8.9	1.2
Transports, communications et autres services publics	773	790	806	43	17	16	5.9	2.2	2.0
Commerce	1,498	1,575	1,633	88	77	58	6.2	5.1	3.7
Finances, assurances et affaires immobilières	410	446	460	25	36	14	6.5	8.8	3.1
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	2,284	2,386	2,508	90	102	122	4.1	4.5	5.1
Administration publique	582	613	639	29	31	26	5.2	5.3	4.2

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 2

NIVEAUX ET VARIATIONS DES TAUX D'ACTIVITÉ SELON LES PRINCIPAUX GROUPES DÉMOGRAPHIQUES CANADA, 1973-75

	<i>Moyenne annuelle Taux d'activité</i>			<i>Variation par rapport à l'année précédente</i>		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(%)			(en points de pourcentage)		
CANADA — TOTAL	57.5	58.3	58.8	1.0	0.8	0.5
Jeunes de 14 à 24 ans	54.1	55.9	56.4	2.2	1.8	0.5
Hommes de 25 ans et plus	83.3	83.3	83.0	-0.1	0.0	-0.3
Femmes de 25 ans et plus	35.7	36.5	37.8	1.4	0.8	1.3
Tous les hommes	76.8	77.3	77.2	0.6	0.5	-0.1
Toutes les femmes	38.7	39.7	40.9	1.6	1.0	1.2

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 3

**CROISSANCE DE LA POPULATION D'ÂGE ACTIF SELON LES PRINCIPAUX GROUPES DÉMOGRAPHIQUES
CANADA, 1973-75**

	<i>Population d'âge actif</i>			<i>Variation par rapport à l'année précédente</i>					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
CANADA — TOTAL	16,125	16,562	17,019	378	437	457	2.4	2.7	2.8
Jeunes de 14 à 24 ans	4,658	4,783	4,906	111	125	123	2.4	2.7	2.6
Hommes de 25 ans et plus	5,600	5,746	5,906	125	146	160	2.3	2.6	2.8
Femmes de 25 ans et plus	5,867	6,032	6,207	143	165	175	2.5	2.8	2.9
Tous les hommes	7,978	8,194	8,418	183	216	224	2.3	2.7	2.7
Toutes les femmes	8,146	8,368	8,601	194	222	233	2.4	2.7	2.8

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 4

**CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE SELON LES PRINCIPAUX GROUPES DÉMOGRAPHIQUES
CANADA, 1973-75**

	<i>Moyenne annuelle Population active</i>			<i>Variation par rapport à l'année précédente</i>					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
CANADA — TOTAL	9,279	9,662	10,015	388	383	353	4.4	4.1	3.7
Jeunes de 14 à 24 ans	2,518	2,676	2,766	159	158	90	6.7	6.3	3.4
Hommes de 25 ans et plus	4,666	4,784	4,900	100	118	116	2.2	2.5	2.4
Femmes de 25 ans et plus	2,094	2,202	2,348	128	108	146	6.5	5.2	6.6
Tous les hommes	6,127	6,338	6,499	189	211	161	3.2	3.4	2.5
Toutes les femmes	3,152	3,324	3,515	199	172	191	6.7	5.5	5.7

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 5

**TAUX ANNUELS MOYENS DE CHÔMAGE SELON LES PRINCIPAUX GROUPES DÉMOGRAPHIQUES
CANADA, 1973-75**

	1973	1974	1975
	(%)		
Canada	5.6	5.4	7.1
Jeunes de 14 à 24 ans	10.0	9.6	12.5
Hommes de 25 ans et plus	4.2	4.1	5.3
Femmes de 25 ans et plus	3.5	3.3	4.4
Tous les hommes	5.9	5.7	7.4
Toutes les femmes	5.1	4.9	6.4

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 6

NIVEAUX ET VARIATIONS ANNUELS MOYENS DU CHÔMAGE SELON LES PRINCIPAUX GROUPES DÉMOGRAPHIQUES ET SELON LA PÉRIODE DE CHÔMAGE, CANADA, 1973-75

	<i>Moyenne annuelle Nombre de chômeurs</i>			<i>Variations du nombre de chômeurs par rapport à l'année précédente</i>					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
Canada — Total	520	525	707	-42	5	182	-7.5	1.0	34.7
Jeunes de 14 à 24 ans	251	258	346	-12	7	88	-4.6	2.8	34.1
Hommes de 25 ans et plus	197	194	258	-29	-3	64	-12.8	-1.5	33.0
Femmes de 25 ans et plus	73	72	103	1	-1	31	1.4	-1.4	43.1
Tous les hommes	360	361	483	-45	1	122	-11.1	0.3	33.8
Toutes les femmes	160	163	224	3	3	61	1.9	1.9	37.4
PÉRIODES DE CHÔMAGE									
Mises à pied temporaires (jusqu'à 30 jours)	28	32	49	-2	4	17	-6.7	14.3	53.1
Moins d'un mois	125	130	157	-1	5	27	-0.8	4.0	20.8
De 1 à 3 mois	184	190	256	-12	6	66	-6.1	3.3	34.7
De 4 à 6 mois	103	100	144	-6	-3	44	-5.5	-2.9	44.0
Plus de 6 mois	81	72	101	-20	-9	29	-19.8	-11.1	40.3

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 7

CHÔMEURS SELON LA SITUATION DANS LA FAMILLE*, CANADA, 1973-75

	<i>Total des chômeurs</i>	<i>Membres d'une cellule familiale</i>			<i>Non-membres d'une cellule familiale</i>	
		<i>Total</i>	<i>Chefs de famille</i>	<i>Fils ou filles célibataires</i>		<i>Autres parents</i>
<i>Nombre total de chômeurs (en milliers)</i>						
1975	707	621	233	254	134	86
1974	525	461	171	197	93	64
1973	520	453	169	190	95	67
<i>Pourcentage du total de chômeurs (%)</i>						
1975	100.0	87.8	33.0	35.9	18.9	12.2
1974	100.0	87.8	32.6	37.5	17.7	12.2
1973	100.0	86.9	32.4	36.5	18.2	12.9

* Une cellule familiale est définie comme un groupe de deux personnes ou plus qui vivent ensemble dans le même logement et qui sont apparentées par le sang, le mariage ou l'adoption. Une personne qui vit seule ou qui n'est apparentée à aucune autre dans le logement est classée comme "non-membre". Le Chef de la cellule familiale est défini généralement comme la personne essentiellement responsable de l'entretien de la cellule. Toutefois, dans les cellules composées du mari et de la femme (avec ou sans enfants), c'est le mari qui est désigné comme chef. Dans les familles composées d'un seul parent et d'un enfant non marié (ou d'enfants non mariés), le parent en question est toujours enregistré comme le chef de la cellule familiale.

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 8

CELLULES FAMILIALES COMPTANT DES CHÔMEURS CANADA, 1973-75
(moyennes annuelles)

<i>Cellules familiales ne comptant pas de personnes employées</i>				<i>Cellules familiales comptant des chômeurs mais aussi une ou plusieurs personnes employées</i>			
<i>Total</i>	<i>Taille de la cellule familiale</i>			<i>Total</i>	<i>Taille de la cellule familiale</i>		
	<i>2 à 3 personnes</i>	<i>4 personnes ou plus</i>			<i>2 à 3 personnes</i>	<i>4 personnes ou plus</i>	
	(en milliers)				(en milliers)		
1975	181	98	83	366	139	227	
1974	135	75	60	276	98	179	
1973	128	70	58	281	102	178	

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 9

PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, RÉGION DE L'ATLANTIQUE, 1973-75

	<i>Moyenne annuelle Niveau de l'emploi</i>			<i>Variations de l'emploi par rapport à l'année précédente</i>					
	<i>1973</i>	<i>1974</i>	<i>1975</i>	<i>1973</i>	<i>1974</i>	<i>1975</i>	<i>1973</i>	<i>1974</i>	<i>1975</i>
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
Agriculture	20	22	22	1	2	0	5.3	10.0	0.0
Autres secteurs primaires*	39	39	37	4	0	-2	11.4	0.0	-5.1
Industrie manufacturière	103	108	106	6	5	-2	6.2	4.9	-1.9
Bâtiment et travaux publics	55	60	59	5	5	-1	10.0	9.1	-1.7
Transports, communications et autres services publics	74	79	75	6	5	-4	8.8	6.8	-5.1
Commerce	130	132	135	7	2	3	5.7	1.5	2.3
Finances**	22	23	24	2	1	1	10.0	4.5	4.3
Services***	180	183	195	7	3	12	4.0	1.7	6.6
Administration publique	52	55	57	1	3	2	2.0	5.8	3.6
Total (moins agriculture)	656	680	688	40	24	8	6.5	3.7	1.2
TOTAL	676	702	710	41	26	8	6.5	3.8	1.1

* Forêts, pêches et mines.

** Finances, assurances et affaires immobilières.

*** Services socio-culturels, commerciaux et personnels.

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 10

PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, QUÉBEC, 1973-75

	Moyenne annuelle Niveau de l'emploi			Variations de l'emploi par rapport à l'année précédente					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
Agriculture	88	85	88	-9	-3	3	-9.3	-3.4	3.5
Autres secteurs primaires*	47	50	46	7	3	-4	17.5	6.4	-8.0
Industrie manufacturière	609	627	605	27	18	-22	4.6	3.0	-3.5
Bâtiment et travaux publics	129	141	150	13	12	9	11.2	9.3	6.4
Transports, communications et autres services publics	208	207	211	14	-1	4	7.2	-0.5	1.9
Commerce	383	396	413	30	13	17	8.5	3.4	4.3
Finances**	110	115	119	7	5	4	6.8	4.5	3.5
Services***	624	653	671	27	29	18	4.5	4.6	2.8
Administration publique	154	155	160	11	1	5	7.7	0.6	3.2
Total (moins agriculture)	2,265	2,342	2,374	137	77	32	6.4	3.4	1.4
TOTAL	2,353	2,427	2,462	128	74	35	5.8	3.1	1.4

* Forêts, pêches et mines.

** Finances, assurances et affaires immobilières.

*** Services socio-culturels, commerciaux et personnels.

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 11

PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, ONTARIO, 1973-75

	Moyenne annuelle Niveau de l'emploi			Variations de l'emploi par rapport à l'année précédente					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
Agriculture	122	120	121	5	-2	1	4.3	-1.6	0.8
Autres secteurs primaires*	51	52	57	-7	1	5	-12.1	2.0	9.6
Industrie manufacturière	929	950	915	46	21	-35	5.2	2.3	-3.7
Bâtiment et travaux publics	207	225	217	19	18	-8	10.1	8.7	-3.6
Transports, communications et autres services publics	255	258	274	13	3	16	5.4	1.2	6.2
Commerce	550	586	616	23	36	30	4.4	6.5	5.1
Finances**	174	192	193	10	18	1	6.1	10.3	0.5
Services***	852	896	946	32	44	50	3.9	5.2	5.6
Administration publique	227	239	244	9	12	5	4.1	5.3	2.1
Total (moins agriculture)	3,244	3,399	3,460	143	155	61	4.6	4.8	1.8
TOTAL	3,366	3,519	3,581	148	153	62	4.6	4.5	1.8

* Forêts, pêches et mines.

** Finances, assurances et affaires immobilières.

*** Services socio-culturels, commerciaux et personnels.

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 12

PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, RÉGION DES PRAIRIES, 1973-75

	Moyenne annuelle Niveau de l'emploi			Variations de l'emploi par rapport à l'année précédente					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
Agriculture	216	226	223	-10	10	-3	-4.4	4.6	-1.3
Autres secteurs primaires*	47	44	46	4	-3	2	9.3	-6.4	4.5
Industrie manufacturière	152	160	161	14	8	1	10.1	5.3	0.6
Bâtiment et travaux publics	86	95	102	2	9	7	2.4	10.5	7.4
Transports, communications et autres services publics	133	142	143	-1	9	1	-0.7	6.8	0.7
Commerce	259	275	276	21	16	1	8.8	6.2	0.4
Finances**	60	64	67	4	4	3	7.1	6.7	4.7
Services***	384	389	401	19	5	12	5.2	1.3	3.1
Administration publique	90	100	111	1	10	11	1.1	11.1	11.0
Total (moins agriculture)	1,210	1,268	1,305	64	58	37	5.6	4.8	2.9
TOTAL	1,426	1,494	1,528	54	68	34	3.9	4.8	2.3

* Forêts, pêches et mines.

** Finances, assurances et affaires immobilières.

*** Services socio-culturels, commerciaux et personnels.

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 13

PROGRESSION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, COLOMBIE-BRITANNIQUE, 1973-75

	Moyenne annuelle Niveau de l'emploi			Variations de l'emploi par rapport à l'année précédente					
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
	(en milliers)			(en milliers)			(%)		
Agriculture	21	20	26	-1	-1	6	-4.5	-4.8	30.0
Autres secteurs primaires*	44	48	43	2	4	-5	4.8	9.1	-10.4
Industrie manufacturière	175	180	165	18	5	-15	11.5	2.9	-8.3
Bâtiment et travaux publics	72	78	77	10	6	-1	16.1	8.3	-1.3
Transports, communications et autres services publics	103	104	104	11	1	0	12.0	1.0	0.0
Commerce	177	187	193	8	10	6	4.7	5.6	3.2
Finances**	45	50	57	2	5	7	4.7	11.1	14.0
Services***	243	265	296	4	22	31	1.7	9.1	11.7
Administration publique	59	64	67	6	5	3	11.3	8.5	4.7
Total (moins agriculture)	916	976	1,001	59	60	25	6.9	6.6	2.6
TOTAL	937	996	1,027	58	59	31	6.6	6.3	3.1

* Forêts, pêches et mines.

** Finances, assurances et affaires immobilières.

*** Services socio-culturels, commerciaux et personnels.

Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 14

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES AU CANADA, 1970-1975

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
CANADA						
Emploi (en milliers)	7,879	8,079	8,329	8,759	9,137	9,308
Taux d'augmentation* (%)	1.3	2.5	3.1	5.2	4.3	1.9
Population active (en milliers)	8,374	8,631	8,891	9,279	9,662	10,015
Taux d'augmentation* (%)	2.6	3.1	3.0	4.4	4.1	3.7
Chômage (en milliers)	495	552	562	520	525	707
Taux de chômage (%)	5.9	6.4	6.3	5.6	5.4	7.1
Taux d'activité (%)	55.8	56.1	56.5	57.5	58.3	58.8
JEUNES DE 14 À 24 ANS						
Emploi (en milliers)	1,924	1,992	2,095	2,268	2,417	2,419
Taux d'augmentation* (%)	0.5	3.5	5.2	8.3	6.6	0.1
Population active (en milliers)	2,147	2,248	2,359	2,518	2,676	2,766
Taux d'augmentation* (%)	3.2	4.7	4.9	6.7	6.3	3.4
Chômage (en milliers)	224	256	263	251	258	346
Taux de chômage (%)	10.4	11.4	11.1	10.0	9.6	12.5
Taux d'activité (%)	49.9	50.7	51.9	54.1	55.9	56.4
HOMMES 25 ET PLUS						
Emploi (en milliers)	4,212	4,261	4,340	4,470	4,591	4,642
Taux d'augmentation* (%)	0.7	1.2	1.9	3.0	2.7	1.1
Population active (en milliers)	4,431	4,496	4,566	4,666	4,784	4,900
Taux d'augmentation* (%)	1.7	1.5	1.6	2.2	2.5	2.4
Chômage (en milliers)	219	235	226	197	194	258
Taux de chômage (%)	4.9	5.2	4.9	4.2	4.1	5.3
Taux d'activité (%)	84.3	83.8	83.4	83.3	83.3	83.0
FEMMES 25 ET PLUS						
Emploi (en milliers)	1,744	1,826	1,894	2,021	2,129	2,246
Taux d'augmentation* (%)	3.7	4.7	3.7	6.7	5.3	5.5
Population active (en milliers)	1,796	1,887	1,966	2,094	2,202	2,348
Taux d'augmentation* (%)	4.2	5.1	4.2	6.5	5.2	6.6
Chômage (en milliers)	52	62	72	73	72	103
Taux de chômage (%)	2.9	3.3	3.7	3.5	3.3	4.4
Taux d'activité (%)	32.9	33.7	34.3	35.7	36.5	37.8

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.
Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 15

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES DANS LES RÉGIONS, 1970-1975

Régions	1970	1971	1972	1973	1974	1975
ATLANTIQUE						
Emploi (en milliers)	609	618	635	676	702	710
Taux d'augmentation* (%)	0.7	1.5	2.8	6.5	3.8	1.1
Population active (en milliers)	658	676	698	742	777	802
Taux d'augmentation* (%)	0.6	2.7	3.3	6.3	4.7	3.2
Chômage (en milliers)	50	58	63	66	75	93
Taux de chômage (%)	7.6	8.6	9.0	8.9	9.7	11.6
Taux d'activité (%)	47.5	48.1	48.6	50.5	51.6	51.9
QUÉBEC						
Emploi (en milliers)	2,144	2,197	2,225	2,353	2,427	2,462
Taux d'augmentation* (%)	0.6	2.5	1.3	5.8	3.1	1.4
Population active (en milliers)	2,328	2,394	2,426	2,542	2,618	2,701
Taux d'augmentation* (%)	1.7	2.8	1.3	4.8	3.0	3.2
Chômage (en milliers)	183	197	201	189	190	239
Taux de chômage (%)	7.9	8.2	8.3	7.4	7.3	8.8
Taux d'activité (%)	54.3	54.9	54.7	56.2	56.7	57.2
ONTARIO						
Emploi (en milliers)	2,996	3,079	3,218	3,366	3,519	3,581
Taux d'augmentation* (%)	2.0	2.8	4.5	4.6	4.5	1.8
Population active (en milliers)	3,130	3,249	3,381	3,509	3,671	3,810
Taux d'augmentation* (%)	3.2	3.8	4.1	3.8	4.6	3.8
Chômage (en milliers)	134	170	162	142	152	228
Taux de chômage (%)	4.3	5.2	4.8	4.0	4.1	6.0
Taux d'activité (%)	58.0	58.3	59.1	59.7	60.7	61.3
PRAIRIES						
Emploi (en milliers)	1,320	1,338	1,372	1,426	1,494	1,528
Taux d'augmentation* (%)	0.6	1.4	2.5	3.9	4.8	2.3
Population active (en milliers)	1,380	1,401	1,436	1,484	1,537	1,582
Taux d'augmentation* (%)	2.1	1.5	2.5	3.3	3.6	2.9
Chômage (en milliers)	61	63	64	58	43	54
Taux de chômage (%)	4.4	4.5	4.5	3.9	2.8	3.4
Taux d'activité (%)	57.1	57.0	57.5	58.4	59.2	59.3
COLOMBIE-BRITANNIQUE						
Emploi (en milliers)	810	847	879	937	996	1,027
Taux d'augmentation* (%)	1.9	4.6	3.8	6.6	6.3	3.1
Population active (en milliers)	878	911	950	1,002	1,060	1,120
Taux d'augmentation* (%)	5.0	3.8	4.3	5.5	5.8	5.7
Chômage (en milliers)	67	64	72	65	64	93
Taux de chômage (%)	7.6	7.0	7.6	6.5	6.0	8.3
Taux d'activité (%)	57.3	57.2	57.5	58.4	59.3	60.2

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.
Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 16

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE, 1970-1975

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
TERRE-NEUVE						
Emploi (en milliers)	133	139	145	157	155	158
Taux d'augmentation* (%)	1.5	4.5	4.3	8.3	-1.3	1.9
Population active (en milliers)	148	157	165	180	185	192
Taux d'augmentation* (%)	1.4	6.1	5.1	9.1	2.8	3.8
Chômage (en milliers)	16	18	20	23	29	35
Taux de chômage (%)	10.8	11.5	12.1	12.8	15.7	18.2
Taux d'activité (%)	42.9	44.6	45.7	48.5	48.7	49.4
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD						
Emploi (en milliers)	34	37	36	39	41	42
Taux d'augmentation* (%)	-5.6	8.8	-2.7	8.3	5.1	2.4
Population active (en milliers)	37	39	40	42	44	46
Taux d'augmentation* (%)	-2.6	5.4	2.6	5.0	4.8	4.5
Chômage (en milliers)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Taux de chômage (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Taux d'activité (%)	49.3	51.3	51.3	52.5	53.7	54.8
NOUVELLE-ÉCOSSE						
Emploi (en milliers)	246	244	247	262	278	279
Taux d'augmentation* (%)	0.8	-0.8	1.2	6.1	6.1	0.4
Population active (en milliers)	261	264	267	281	299	303
Taux d'augmentation* (%)	1.2	1.1	1.1	5.2	6.4	1.3
Chômage (en milliers)	15	20	20	19	20	24
Taux de chômage (%)	5.7	7.6	7.5	6.8	6.7	7.9
Taux d'activité (%)	49.4	49.3	49.1	50.5	52.5	52.0
NOUVEAU-BRUNSWICK						
Emploi (en milliers)	196	199	207	218	227	230
Taux d'augmentation* (%)	1.0	1.5	4.0	5.3	4.1	1.3
Population active (en milliers)	213	215	226	239	250	260
Taux d'augmentation* (%)	0.5	0.9	5.1	5.8	4.6	4.0
Chômage (en milliers)	17	16	19	22	23	30
Taux de chômage (%)	8.0	7.4	8.4	9.2	9.2	11.5
Taux d'activité (%)	48.9	48.6	50.0	51.5	52.5	53.1

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.
 Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

TABLEAU 17

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES DES PROVINCES DES PRAIRIES, 1970-1975

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
MANITOBA						
Emploi (en milliers)	363	371	378	392	411	411
Taux d'augmentation* (%)	0.0	2.2	1.9	3.7	4.8	0.0
Population active (en milliers)	380	390	396	408	424	427
Taux d'augmentation* (%)	1.9	2.6	1.5	3.0	3.9	0.7
Chômage (en milliers)	17	19	18	16	13	16
Taux de chômage (%)	4.5	4.9	4.5	3.9	3.1	3.7
Taux d'activité (%)	55.9	56.6	56.7	57.6	58.6	58.0
SASKATCHEWAN						
Emploi (en milliers)	334	335	337	345	353	364
Taux d'augmentation* (%)	-1.5	0.3	0.6	2.4	2.3	3.1
Population active (en milliers)	350	348	352	358	363	375
Taux d'augmentation* (%)	0.0	-0.6	1.1	1.7	1.4	3.3
Chômage (en milliers)	15	13	15	13	10	11
Taux de chômage (%)	4.3	3.7	4.3	3.6	2.8	2.9
Taux d'activité (%)	53.2	53.4	54.1	54.9	55.3	56.2
ALBERTA						
Emploi (en milliers)	622	633	657	689	731	753
Taux d'augmentation* (%)	1.8	1.8	3.8	4.9	6.1	3.0
Population active (en milliers)	650	663	688	718	750	780
Taux d'augmentation* (%)	3.5	2.0	3.8	4.4	4.5	4.0
Chômage (en milliers)	28	31	30	29	20	27
Taux de chômage (%)	4.3	4.7	4.4	4.0	2.7	3.5
Taux d'activité (%)	60.2	59.5	59.9	60.7	61.6	61.7

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.
Source: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Listes des publications récentes reçues par la bibliothèque du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

19

DÉMOGRAPHIE

- Beck, R. G. and J. C. Stabler. *Intraregional Migration Patterns in Saskatchewan*. Saskatoon, Sask., Extension Division, University of Saskatchewan, 1974. 48p.
- Bilsborrow, Richard E. *The Preparation of an Inventory of Demographic Data for Social and Economic Planning*. Chapel Hill, N.C., International Program of Laboratories for Population Statistics, University of North Carolina, 1974. 39p.
- Braeckman, Colette. *Les étrangers en Belgique*. Dessins de Chuck. Pref. de Pierre Mertens. Bruxelles, Les Editions "Vie ouvrière", 1973. 324p.
- British Columbia Research Council. *British Columbia Population Projections, 1974-1996*. Vancouver, B.C., Management Services Division, B.C. Research, 1974. 135p.
- Brown, Lester Russell. *In the Human Interest; A Strategy to Stabilize World Population*. New York, Norton, 1974. 190p.
- Chanlett, Eliska, ed. *A Glossary of Selected Demographic Terms: Un glossaire de certains termes démographiques: Un glosario de ciertos términos demográficos*. Chapel Hill, N.C., International Program of Laboratories for Population Statistics, 1974. 133p.
- International Directory of Population Information and Library Resources, Part 2: 1975 Address List*. Compiled and edited by Karin J. Gleiter. Chapel Hill, N.C., Carolina Population Center, Technical Information Service, University of North Carolina, 1975. 331p.
- Kubat, Daniel and David Thornton. *A Statistical Profile of Canadian Society*. Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1974. 200p.
- Myers, Paul F. *1975 World Population Data Sheet of the Population Reference Bureau*. Washington, Population Reference Bureau, 1975. 4p.
- Ontario Short-Term Population Projections, 1971-1986*. Toronto, Ontario, Ministry of Treasury, Economics and Intergovernmental Affairs, 1973.
- Petersen, William. *Population*. 3d. ed. New York, Macmillan, 1975. 784p.
- Pitchford, J. D. *Population in Economic Growth*. Amsterdam, North-Holland Pub. Co., 1974. 280p.
- Population and its Problems: A Plain Man's Guide*. Edited by H. B. Parry. Oxford, Clarendon Press, 1974. 422p.
- Population Council. *Country Profiles: Canada*. by Andrew Kantner, Wendy Debson and Hervé Gauthier. New York, 1974. 12p.
- Sauvy, Alfred. *Théorie générale de la population*. t.2. 3.éd. Paris, Presses universitaires de France, 1963-66. 401p.
- The United Nations and Population: Major Resolutions and Instruments*. Dobbs Ferry, N.Y., Oceana Publications, 1974. 212p.
- Waldron, Ingrid and Robert E. Ricklefs. *Environment and Population; Problems and Solutions*. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1973. 232p.

ÉMIGRATION ET IMMIGRATION

- Australia. Department of Labour and Immigration. *Australia's Immigration Policy*. Canberra, 1974-1975.
- Bernard, William S. *Immigrating to the United States; An Orientation Manual*. New York, American Immigration and Citizenship Conference, 1974. 29p.
- Bovenkerk, Frank. *The Sociology of Return Migration: A Bibliographic Essay*. The Hague, Martinus Nijhoff, 1974. 67p.
- Breton, Raymond, Jill Armstrong et Les Kennedy. *Les répercussions sociales des changements survenus dans la taille et la structure de la population; réactions devant l'immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 47p.
- . *The Social Impact of Changes in Population Size and Composition; Reactions to Patterns of Immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 43p.
- Bristow, Mike, Bert N. Adams, and Cecil Pereira. "Ugandan Asians in Britain, Canada, and India: Some Characteristics and Resources." *New Community* IV (no. 2): 155-166. June 1975.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. *Canadian Immigration and Population Study*. Ottawa, Information Canada, 1974. 4 vols.
- Canada. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. *Etude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada*. Ottawa, Information Canada, 1974. 4t.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. *Highlights from the Green Paper on Immigration and Population. Points saillants du Livre vert sur l'immigration et les objectifs démographiques*. Ottawa, Information Canada, 1975. 53p.
- Canadian Labour Congress. *Submission*. By the Canadian Labour Congress to the Special Joint Committee on Immigration Policy and the "Green Paper on Immigration." Ottawa, the Congress, 1975.
- Congrès du Travail du Canada. *Mémoire*. du Congrès du Travail présenté au Comité mixte spécial touchant la politique de l'immigration et le "Livre vert sur l'immigration". Ottawa, le Congrès, 1975. 40p.
- Epstein, Larry. *Immigration and Inflation*. Ottawa, Information Canada, 1974. 32p.
- . *L'immigration et l'inflation*. Ottawa, Information Canada, 1974. 35p.
- Etablissement interne des migrants et des immigrants*. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en collaboration avec le Ministère d'Etat chargé des Affaires Urbaines. Ottawa. Information Canada, 1975. 73p.
- Hawkins, Freda. *Immigration Policy and Management in Selected Countries: A Study of Immigration Policy and Management and Their Implications for Population Growth in the United States*,

- Australia and Israel*. Ottawa, Information Canada, 1974. 61p.
- . *Politique et administration en matière d'immigration dans certains pays: une étude de la politique et des programmes d'immigration des États-Unis, de l'Australie et d'Israël, et de leurs incidences sur l'accroissement de la population de ces pays*. Ottawa, Information Canada, 1974.
- Henripin, Jacques. *Immigration and Language Imbalance*. Ottawa, Information Canada, 1974. 41p.
- . *L'immigration et le déséquilibre linguistique*. Ottawa, Information Canada, 1974. 44p.
- Howard, Hilda Glynn. *The Writing on the Wall*. Toronto, University of Toronto Press, 1974. c.1921. 148p.
- Internal Migration and Immigrant Settlement*. Department of Manpower and Immigration in collaboration with Ministry of State for Urban Affairs. Ottawa, Information Canada, 1975. 89p.
- Kalbach, Warren E. *The Effect of Immigration on Population*. Ottawa, Information Canada, 1974. 93p.
- . *L'incidence de l'immigration sur la population*. Ottawa, Information Canada, 1974. 100p.
- Kosinski, Leszek A. and R. Mansell Prothero. *People on the Move: Studies on Internal Migration*. London, Methuen, 1975. 393p.
- Nordic Seminar on Migration Research. *Migration Research in Scandinavia: Proceedings of the Nordic Seminar on Migration Research held at Siikaranta, Finland on January 3-5, 1973*. Edited by Altti Majava. Helsinki, Ministry of Labour, Planning Division, 1973. 337p.
- Ontario. Ministry of Community and Social Services. Citizenship Branch. *Establishing and Operating English, Orientation and Citizenship Classes for Adult Newcomers*. Toronto, n.d. 72p.
- Parai, Louis. *The Economic Impact of Immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 118p.
- Price, Charles Archibald. *The Great White Walls are Built: Restrictive Immigration to North America and Australasia 1836-1888*. Canberra, Australian Institute of International Affairs in association with Australian National University Press, 1974. 323p.
- Richmond, Anthony H. *Aspects of the Absorption and Adaptation of Immigrants*. Ottawa, Information Canada, 1974. 51p.
- Rivett, Kenneth, ed. *Australia and the Non-White Migrant*. Carlton, Victoria, Melbourne University Press, 1975. 327p.
- Social Planning Council of Metropolitan Toronto. Community Review and Research Group. *Who Comes Here?: A Background Analysis of the Federal Green Paper on Immigration*. Toronto, 1975. 22p.
- Star, Spencer. *Le rôle peu important des rendements d'échelle par rapport à la croissance canadienne*. Vancouver, Département d'économie, Université de la Colombie-Britannique, 1974. 32p.
- . *The Unimportance of Returns to Scale for Canadian Growth*. Vancouver, Department of Economics, University of British Columbia, 1974. 25p.
- Tapinos, George Photios. *L'économie des migrations internationales*. Paris, Fondation nationale des sciences politiques: Armand Colin, 1974. 287p.
- Tienharra, Nancy. *Canadian Views on Immigration and Population; An Analysis of Post-War Gallup Polls*. Ottawa, Information Canada, 1974. 102p.
- United States. National Science Foundation. *Immigrant Scientists and Engineers in the United States; A Study of Characteristics and Attitudes*. Washington, 1973. 101p.

GROUPES ETHNIQUES

- Kim, Sookon. *Labour Market Behaviour of Immigrants from South Korea: A Study of Their Economic, Social and Psychological Adjustment to the New Canadian Environment*. Ottawa, Korea Development Institute, 1974. 88p.
- Malta Service Bureau. *Maltese Directory (Canada-United States) 1975*. Ottawa, 1975. 26p.
- Migus, Paul, ed. *Sounds Canadian: Languages and Cultures in Multi-ethnic Society*. Toronto, Peter Martin Associates, 1975. 261p.
- Sophia University. Canadian Information Centre. *Report on the Services and Problems Relative to the Japanese Living in Canada*. by Conrad Fortin. Tokyo, 1974. 16p.

PROBLÈMES SOCIAUX

- Canada. Department of External Affairs. *International Year for Action to Combat Racism and Racial Discrimination. Année internationale de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale*. Ottawa, 1971. 23p.
- Canada. Department of the Secretary of State. *Decade for Action to Combat Racism and Racial Discrimination 1973-1983*. Ottawa, Information Canada, 1975. 50p.
- Canada. Ministère du Secrétariat d'Etat. *Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale 1973-1983*. Ottawa, Information Canada, 1975. 56p.
- Canada. Ministry of the Solicitor General. Statistics Division. *An Estimate of the Present and Future Costs and Involvement of Immigrants in Crime in Canada*. by Marvin Ross. Ottawa, 1974. 26p.
- Canada. Task Force on Release of Inmates. *Report*. Ottawa, Information Canada, 1973.
- Canadian Council on Social Development. *Canadian Fact Book on Poverty*. Ottawa, 1975. 28p.
- Carter, Novia. *Something of Promise: the Canadian Communes*. Ottawa, Canadian Council on Social Development, 1974. 68p.

- Focus on Migrants: a Social Work Perspective.* edited by Norma Parker. Sydney, Australian Council of Social Service, 1973. 143p.
- Friedman, Saul S. *No Haven for the Oppressed; United States Policy Toward Jewish Refugees, 1938-1945.* Detroit, Wayne State University Press, 1973. 315p.
- Gerlach, Luther P. and Virginia H. Hine. *Lifeway Leap; the Dynamics of Change in America.* Minneapolis, University of Minnesota Press, 1973. 332p.
- Greifer, Julian L., ed. *Community Action for Social Change: a Casebook of Current Projects.* New York, Praeger, 1974. 294p.
- Henderson, D. W. *Les indicateurs sociaux; exposé analytique et cadre de recherche.* Ottawa, Information Canada pour Le Conseil économique du Canada, 1974. 90p.
- . *Social Indicators; a Rationale and Research Framework.* Ottawa, Information Canada for the Economic Council of Canada, 1974. 90p.
- The Impact of Middle-Aged and Older Persons in the Population and in the Labor Force.* compiled by Elizabeth M. Heidbreder, Nancy M. Casey and Catherine D. Eberwein. Washington, National Council on the Aging, 1973.
- Indicateurs sociaux pour la population âgée: rapport de recherche.* par E. Adréani et al. Nanterre? Université de Paris-X-Nanterre, U.E.R. de Sciences Economiques, Centre de Recherches Economiques et Sociales, 1973. 3t.
- Lambert, Leah R. and Patrick G. Madden. *An Examination of the Social Milieu.* Toronto, Ontario, Ministry of Correctional Services, 1974. 77p. (The Vanier Centre for Women. Research report no. 1)
- Lazure, Jacques. *L'asociété des jeunes Québécois.* Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1972. 204p.
- Manzer, Ronald. *Canada: a Socio-Political Report.* Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1974. 349p.
- National Conference on Housing and the Handicapped, Houston, 1974. *Proceedings of the National Conference on Housing and the Handicapped, Houston, Texas, September 10, 12, 1974.* Convened by Goodwill Industries of America, and edited by Eileen M. Lavine. Bethesda, Md., published for Goodwill Industries of America by Health and Education Resources, 1975. 61p.
- Ontario. Advisory Task Force on Housing Policy. *Working Papers.* Toronto, Queen's Printer, 1973. 2 vols.
- Ontario. Ministry of Community and Social Services. *Current Research of Aging, a Survey of Some Ontario Government Sponsored Studies on Aging and Dying.* by Lawrence Crawford and Sister St. Michael Guinan. Toronto, 1974.
- Ontario. Task Force on Policing in Ontario. *Report to the Solicitor General.* Toronto, 1974. 183p.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. Groupe de travail spécial sur les indicateurs sociaux. *Liste des préoccupations sociales communes à la plupart des pays de l'OCDE.* Paris, Organisation de Coopération et de Développement Economiques, Direction de la Main-d'Oeuvre et des Affaires sociales, 1973. 29p.
- Organization for Economic Cooperation and Development. Working Party on Social Indicators. *List of Social Concerns Common to Most OECD Countries.* Paris, Organization for Economic Cooperation and Development, Manpower and Social Affairs Directorate, 1973. 27p.
- Piotrow, Phyllis Tilson. *World Population Crisis; the United States Response.* New York, Praeger, 1973. 276p.
- Richmond, Anthony H. *Black and Asian Immigrants in Britain and Canada: Experiences of Prejudice and Discrimination.* n.p., 1975. 37p.
- . *Migration and Race Relations in an English City: a Study in Bristol.* London, published for the Institute of Race Relations by Oxford University Press, 1973. 344p.
- Rockefeller, 3rd., John D. *The Second American Revolution: Some Personal Observations.* New York, Harper & Row, 1973. 189p.
- Stoleru, Lionel. *Vaincre la pauvreté dans les pays riches.* Paris, Flammarion, 1974. 314p.
- Sweden. Labour Market Board. *An Adjustment Team has Been Formed at Our Place of Work.* n.p., 1973. 4p. Issued with *Guide for Adjustment Teams.* 10p.
- Tardif, Guy. *Police et politique au Québec.* Montréal, l'Aurore, 1974. 493p.
- Touraine, Alain. *The Post-Industrial Society; Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts, and Culture in the Programmed Society.* London, Wildwood House, 1974, c.1971. 244p.
- Tripp, Maggie, ed. *Woman in the Year 2000.* New York, Arbor House, 1974. 302p.
- United States. Mental Health Study Center. *What It's All About: A Training Guide for a Youth-Operated Hotline.* by Shirley E. Robinson and Jacqueline A. Yeager. Rockville, Md., 1974. 26p.
- Views from the Socially Sensitive Seventies.* by Paul Lazarsfeld et al. Seminars presented to the Supplemental Training Program of AT&T. New York, American Telephone and Telegraph Co., 1973. 202p.
- Wattenberg, Ben J. *The Real America; a Surprising Examination of the State of the Union.* Garden City, N.Y., Doubleday, 1974. 367p.
- ASSISTANCE SOCIALE (ASPECTS ÉCONOMIQUES)**
- Canada. Department of National Health and Welfare. *Social Security in Canada. La sécurité sociale au Canada.* 3d. ed. Ottawa, Information Canada, 1974. 90, 103p.
- Canada. Department of National Health and Welfare. Welfare Grants Division. *Welfare Research*

- Projects supported Under the National Welfare Grants Program, 1962-63-onward.* Ottawa, 1973. 43p.
- Canada. Unemployment Insurance Commission. *Maternity; Working With You — Between Jobs. Maternité; avec vous — entre deux emplois.* Ottawa, 1975. 6, 6p.
- Conférence sur les suppléments de revenu, Toronto, 1974. *Les suppléments de revenu aux petits salariés; compte rendu.* Ottawa, Conseil canadien de Développement social, 1974. 151p.
- Cull, John G. and Richard E. Hardy, ed. *The Big Welfare Mess; Public Assistance and Rehabilitation Approaches.* Springfield, Ill., Thomas, 1973. 348p.
- Hartling, Marjorie. *Toward a Guaranteed Income for Canadians. Vers un revenu garanti pour les canadiens.* Ottawa, National Anti-Poverty Organization, 1975. 11, 11, 8p.
- Mittelstadt, Axel. "Allocations-chômage et indemnités Connexes dans les sept grands pays." *Perspectives économiques de l'O.C.D.E. études spéciales.* juillet 1975. pp 3-24.
- . "Unemployment Benefits and Related Payments in Seven Major Countries." *O.E.C.D. Economic Outlook. Occasional Studies.* July 1975. pp. 3-24.
- Moynihan, Daniel Patrick. *The Politics of a Guaranteed Income; the Nixon Administration and the Family Assistance Plan.* New York, Random House, 1973. 579p.
- Nath, S. K. *A Perspective of Welfare Economics.* London, Macmillan, 1973. 73p.
- National Conference on Social Welfare. *The Social Welfare Forum;* 1974. New York, Columbia University Press 1975. 234p.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. Division des affaires sociales. *Les groupes à revenus modestes et les moyens de traiter leurs problèmes. Documentation pour un séminaire syndical.* Paris, 1969. 317p.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. *L'impôt négatif sur le revenu: un instrument de Coordination des politiques fiscales et sociales.* Paris, 1974. 60p.
- Position Paper on Public Assistance Incentives in Alberta.* by the Alberta Department of Health and Social Development and the Task Force on Needs, Opportunities and Responsibilities of the Individual. Edmonton, 1975. 16p.
- Public Employment and Wage Subsidies: a Volume of Studies Prepared for the Use of the Subcommittee on Fiscal Policy of the Joint Economic Committee, Congress of the United States,* by Robert Lerman et al. Washington, U.S. G.P.O., 1974. 164p.
- Social Security Conference, 7th, Michigan State University, 1972. *Social Security: Policy for the Seventies; Proceedings.* edited by Philip Booth. Ann Arbor, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan — Wayne State University, 1973. 229p.
- The Supplemental Security Income Program for the Aged, Blind and Disabled.* by Malcolm H. Morrison et al. Washington, U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1974. 46p.

Les options de croissance. Douzième exposé annuel. Conseil économique du Canada. N° de catalogue d'Information Canada: EC 21-1/1975. Prix Canada: \$4.50. Autres pays: \$5.40. 180 pages.

Dans son Douzième exposé annuel, le Conseil économique du Canada propose au Canada un choix entre une croissance économique rapide ou lente pour la décennie qui prendra fin en 1985. Si l'on en croit l'exposé, il sera difficile, sinon impossible de maintenir le taux de croissance élevé que l'on a connu tout au long des années 1960 et au début des années 1970. La croissance de la population et de la population active sera plus lente et il sera plus difficile d'obtenir un accroissement de la productivité. Si l'on veut contrebalancer les effets d'autres facteurs négatifs et maintenir tout à la fois un taux de croissance quelque peu inférieur à celui des récentes années, il faudra procéder à de massives infusions de capital et de main-d'œuvre en provenance de l'étranger. En fait, il faudrait accepter un niveau de vie moins élevé qui soit compatible avec les ressources disponibles en capital et en main-d'œuvre. Le Conseil ne se prononce en faveur ni de l'un ni de l'autre de ces choix car ce sont là des décisions qui relèvent essentiellement de la sphère politique.

Comme on le souligne au premier paragraphe, une hausse de la production dépend essentiellement d'augmentations de la main-d'œuvre, du capital et de la productivité. L'étude se poursuit sur un examen de l'évolution éventuelle de ces trois facteurs au cours de la prochaine décennie, pour en arriver à la conclusion qu'il est peu probable que le Canada puisse maintenir le taux élevé de croissance économique qu'il a connu dans le passé.

Le Conseil économique du Canada s'est penché sur la question de l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre, qui se révèle indispensable à un taux de croissance économique rapide; il en a conclu à la possibilité d'une pénurie de main-d'œuvre d'environ 100,000 personnes par année. Pour combler cet écart, on pourrait faire appel à deux réservoirs de main-d'œuvre, à savoir les immigrants ou les adultes qui ne font pas encore partie de la population active. On peut s'attendre à une augmentation continue du nombre des actives au cours de la prochaine décennie mais le pourcentage déjà très élevé des hommes qui travaillent ne laisse place qu'à une bien maigre possibilité de voir ce taux augmenter. En fait, la tendance actuelle à anticiper l'heure de la retraite laisse même présager une baisse éventuelle de taux de participation des hommes. Il faudrait donc songer à une augmentation de l'immigration nette et, à cette fin, le Conseil estime qu'elle devrait atteindre une moyenne de 200,000 personnes au cours des années 1981 à 1985.

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, d'importants investissements seront nécessaires

à l'augmentation de la capacité de production du Canada, particulièrement dans le domaine du pétrole et du gaz naturel. L'Exposé estime que, de 1975 à 1985, les besoins en capitaux (en dollars courants) s'élèveront entre \$800 et \$860 milliards. Le volume de l'épargne intérieure pourrait se révéler insuffisant à assurer le financement de ces investissements et il se peut qu'on doive alors recourir au capital étranger.

Le Conseil prévoit une augmentation continue de la productivité mais, encore une fois, à un rythme inférieur à celui des années 1960. L'existence de ressources financières suffisantes est une condition préalable à l'achat d'équipement neuf, à l'apport d'innovations, de même qu'à la découverte ou à la création de nouveaux débouchés pour augmenter la productivité. En outre, le centre de gravité de l'économie canadienne s'est déplacé vers le secteur tertiaire où la productivité tend à s'accroître plus lentement que dans le secteur secondaire. De plus, au cours des 25 dernières années, c'est dans les secteurs de l'agriculture, des mines et des forêts que l'on a assisté à l'augmentation de la productivité réelle la plus importante par travailleur; quant aux possibilités de voir ces industries du secteur primaire connaître une nouvelle hausse de la productivité, elles se sont amenuisées.

Une autre des conclusions importantes de cette étude est qu'il sera difficile d'éviter les tensions qui influenceront sur notre balance des paiements étant donné la baisse que subira la demande de produits canadiens à l'étranger; quant au pourcentage des importations dans le P.N.B., il demeurera stable. La diminution des réserves pétrolières canadiennes accroîtra la dépendance du pays envers le pétrole étranger, toujours très dispendieux. Le Conseil estime aussi qu'il faudra peut-être couper dans les dépenses gouvernementales. La taille du secteur public a plus que doublé au Canada entre 1950 et 1975.

On prévoit que les effets combinés de ces différents facteurs, et en particulier la croissance plus lente de la population et le taux plus bas des hausses de productivité, réduiront le taux de croissance éventuel annuel du Produit national brut à environ 4 p. cent par année au cours des années 1980, comparé à une moyenne de 5 à 5.5% au cours des années 1960 et 1970. C'est dans les régions où le taux d'immigration net est le moins élevé qu'on en ressentira le plus durement les effets, à savoir dans les provinces de l'Atlantique et des Prairies, ainsi qu'au Québec. Seules l'Ontario et la Colombie-Britannique connaîtront une hausse importante de la population en âge de travailler au cours des années 1980.

Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes: Prévisions de la demande par professions jusqu'en 1982. Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ottawa, 1975. N° de catalogue MP52-3/1975, Information Canada. Prix: Canada: \$2.50; les autres pays: \$3.00. 88 pages.

Cet opuscle, le premier publié dans le cadre du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (PPPC), dresse des prévisions à l'égard de la demande de 390 professions données, de 1974 à 1982 pour les cinq régions et l'ensemble du Canada. De ces professions sont exclues celles qui exigent généralement un diplôme postsecondaire. Nous comptons couvrir dans des publications ultérieures toute la gamme des professions exercées tant à l'échelle des provinces que du Canada.

D'après les prévisions, ces 390 professions permettront de créer 1,371,000 nouveaux emplois au Canada entre 1974 et 1982. Il y aura également une demande de travailleurs pour remplacer ceux qui auront quitté le marché du travail, en raison des décès, des retraites ainsi que des retraits volontaires du marché du travail; la demande devrait représenter plus de 1,828,000 postes vacants, de 1974 à 1982. Si nous juxtaposons ces deux facteurs, changements nets plus remplacements, nous arrivons au grand total de 3,199,000 emplois pour cette période.

Sur le marché de l'emploi, c'est dans les secteurs des ventes, des services et du travail de bureau que la demande sera la plus élevée, suivie des métiers de la construction où la demande sera assez forte, mais pas autant que les années précédentes. Par contre, dans les secteurs de l'exploitation forestière, de l'agriculture et de la pêche, la demande sera la moins forte. Quant aux autres professions, la demande sera modérée.

La publication contient douze tableaux réunis sous la rubrique: "appendice". Ils présentent des prévisions détaillées sur les besoins en main-d'oeuvre et la demande par profession pour le Canada et pour les cinq régions. Les groupes de professions ont été tirés de la Classification canadienne descriptive des professions. Elle expose en outre la méthodologie employée pour parvenir à ces résultats et donne un aperçu des ambitions futures du programme. Dans le volume 6 du 4^{ème} numéro (quatrième trimestre 1973) de la *Revue canadienne de la main-d'oeuvre*, on expose à grands traits les visées du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes.

Obstacles à l'emploi: Document de consultation qui délimite le problème. Groupe des travaux de recherche, Division de la recherche et de la planification stratégique, Main-d'oeuvre et Immigration Canada, octobre 1975, polycopié, 28 pages.

Le document précité a pour objet d'étudier la question des obstacles à l'emploi en tant que problème d'emploi. Ceux-ci sont définis comme étant les facteurs ou les particularités, qui ne sont pas reliés aux qualifications requises ni au rendement véritables, qui échappent à ceux qui cherchent un emploi et qui empêchent les personnes compétentes d'occuper un emploi donné. Les obstacles analysés comprenaient entre autres le niveau de scolarité trop élevé ou artificiel,

les tests du personnel, les conditions d'exercice restrictives, la discrimination, les exigences concernant l'expérience professionnelle, l'âge minimum, les pratiques en matière de recrutement, les pensions non transportables, l'assujettissement à l'assurance contre les détournements, les exigences médicales, le manque de garderies et les calendriers de travail rigides.

La prédominance ni la portée précise des obstacles n'ont été établies, mais diverses études que cite l'analyse en font état comme étant des obstacles à l'emploi.

Certains points principaux peuvent être résumés de la façon suivante:

(1) La désignation d'une qualification requise peut être une procédure plutôt arbitraire, parfois subjective et sans signification. D'après les études, certains employeurs ne sanctionnent pas les exigences requises des candidats en fonction du rendement effectif des employés, ce qui accroît grandement la probabilité que les exigences soient irréalistes et imposent des obstacles inutiles.

(2) Le rapport entre les indicateurs de l'employabilité (études, notes obtenues dans les tests du personnel, âge, etc.) et la réussite professionnelle ou le rendement véritables n'est pas définitif. Les employeurs doivent donc souvent compter sur des indicateurs imparfaits ainsi que sur l'expérience qu'ils ont acquise à l'égard des différentes exigences relatives à l'embauche. Il serait prématuré de considérer ces indicateurs d'employabilité comme étant des facteurs déterminants fortuits du rendement de l'employé.

(3) La portée des obstacles diffère parmi les groupes de la population active. Elle est plutôt systématique que fortuite. Les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés ou les groupes ethniques minoritaires constituent certains des groupes plus souvent touchés par des obstacles particuliers.

(4) Les répercussions éventuelles des obstacles sont d'ordre économique, social et psychologique. Le chômage et la sous-utilisation de la main-d'oeuvre sont deux conséquences négatives. Il pourrait aussi en découler des sentiments d'aliénation, de frustration ou d'échec sur le plan psychologique.

Une étude de cas est annexée à ce rapport, les diverses qualifications requises pour obtenir un emploi de garde de sécurité.

Appendice statistiques

- 1 — Inscription des clients reçues par région,
Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1975
 - 2 — Nombre de vacances signalées par région,
Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1975
 - 3 — Nombre de présentations par région, Centres de
Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1975
 - 4 — Nombre de placements par région, Centres de
Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1975
 - 5 — Statistiques du Programme de formation de la
Main-d'oeuvre du Canada, Formation
institutionnelle stagiaires à plein temps par
provinces ou territoires et par genre de
formation, 1975
-

TABLEAU 1

INSCRIPTION DES CLIENTS¹ REÇUES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1971-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975						
Janvier	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
Février	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
Mars	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
Avril	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
Mai	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
Juin	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
Juillet	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787
Août	298,848	33,871	82,684	106,390	43,029	32,874
Septembre	342,584	42,949	98,061	118,389	41,840	41,345
Octobre	367,186	45,665	108,373	122,544	45,832	44,772
Novembre	342,997	47,906	106,153	108,910	43,263	36,765

¹ Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

TABLEAU 2

NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1971-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975						
Janvier	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
Février	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
Mars	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
Avril	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
Mai	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
Juin	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
Juillet	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730
Août	123,795	11,817	31,570	43,231	23,435	13,742
Septembre	115,374	10,863	30,796	39,709	20,920	13,086
Octobre	98,244	10,843	26,670	31,914	16,714	12,103
Novembre	88,809	11,983	24,665	29,459	12,912	9,790

¹ Vacances signalées aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1971-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975						
Janvier	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
Février	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
Mars	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
Avril	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
Mai	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
Juin	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
Juillet	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546
Août	287,389	27,734	60,463	103,080	57,205	38,907
Septembre	316,878	31,994	68,163	113,383	60,178	43,160
Octobre	304,533	30,787	69,492	103,640	61,514	39,100
Novembre	270,496	30,547	67,439	92,076	49,190	31,244

¹ Clients présentés par des Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 4

NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION, CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1971-1975

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975						
Janvier	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
Février	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
Mars	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
Avril	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
Mai	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
Juin	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
Juillet	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947
Août	83,747	9,348	20,530	29,103	15,125	9,641
Septembre	82,490	8,848	21,838	28,303	12,516	10,985
Octobre	74,257	8,552	19,842	24,410	12,059	9,394
Novembre	68,718	10,483	18,706	21,430	9,643	8,456

¹ Placements des clients dans des emplois d'une durée de plus d'une semaine dans le secteur du Centre de Main-d'oeuvre du Canada.

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

TABLEAU 5

STATISTIQUES DU PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, FORMATION INSTITUTIONNELLE STAGIAIRES À PLEIN-TEMPS PAR PROVINCE OU TERRITOIRE ET PAR GENRE DE FORMATION, AVRIL-DÉCEMBRE 1975

Province ou territoire	Inscrits					Complété**
	Professionnelle	Linguistique	C.P.F.P.*	Apprentissage	Total	
Terre-Neuve	2,613	—	1,881	1,061	5,555	4,783
Ile-du-Prince Édouard	744	1	570	133	1,448	969
Nouvelle-Écosse	3,180	1	1,996	2,121	7,298	5,596
Nouveau-Brunswick	2,457	16	1,401	1,390	5,264	3,906
Québec	11,681	3,286	10,302	2,320	27,589	21,938
Ontario	14,945	3,906	9,725	7,557	36,133	24,559
Manitoba	1,853	30	1,219	1,135	4,237	3,671
Saskatchewan	1,525	67	993	959	3,544	3,020
Alberta	2,522	218	1,193	6,736	10,669	11,099
Territoires du Nord-ouest	142	—	204	48	394	211
Colombie-Britannique	5,429	478	3,081	6,874	15,862	14,331
Yukon	180	—	107	—	287	224
CANADA	47,271	8,003	32,672	30,334	118,280	94,307

* C.P.F.P. — Cours préparatoire à la formation professionnelle.

** Stagiaires avec succès et échec.

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre, Division de l'analyse des programmes.

TABLE 5

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM STATISTICS, FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES BY PROVINCE OR TERRITORY AND BY TYPE OF TRAINING, APRIL-DECEMBER 1975

Province or Territory	Skill	Language	B.T.S.D.*	Enrolled	Apprentice	Total
-----------------------	-------	----------	-----------	----------	------------	-------

Completed**

Newfoundland	2,613	—	1,881	1,061	5,555	4,783
Prince Edward Island	744	1	570	133	1,448	969
Nova Scotia	3,180	1	1,996	2,121	7,298	5,596
New Brunswick	2,457	16	1,401	1,390	5,264	3,906
Quebec	11,681	3,286	10,302	2,320	27,589	21,938
Ontario	14,945	3,906	9,725	7,557	36,133	24,559
Manitoba	1,853	30	1,219	1,135	4,237	3,671
Saskatchewan	1,525	67	993	959	3,544	3,020
Alberta	2,522	218	1,193	6,736	10,669	11,099
Northwest Territories	142	—	204	48	394	211
British Columbia	5,429	478	3,081	6,874	15,862	14,331
Yukon	180	—	107	—	287	224
CANADA	47,271	8,003	32,672	30,334	118,280	94,307

* B.T.S.D. — Basic training for skill development.

** Total — Successful and Failed Trainees.

Source: Department of Manpower and Immigration, Canada Manpower Training Branch, Programs Analysis Division.

TABLE 3
REFERRALS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRE CENTRES, 1971-1975

Date	Canada	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Pacific
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
January	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
February	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
March	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
April	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
May	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
June	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546
July	287,389	27,734	60,463	103,080	57,205	38,907
August	316,878	31,994	68,163	113,383	60,178	43,160
September	304,533	30,787	69,492	103,640	61,514	39,100
October	270,496	30,547	67,439	92,076	49,190	31,244
November						

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies including laid-off workers who are recalled.

TABLE 4
PLACEMENTS¹ BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRE CENTRES, 1971-1975

Date	Canada	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Pacific
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
January	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
February	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
March	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
April	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
May	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
June	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947
July	83,747	9,348	20,530	29,103	15,125	9,641
August	82,490	8,848	21,838	28,303	12,516	10,985
September	74,257	8,552	19,842	24,410	12,059	9,394
October	68,718	10,483	18,706	21,430	9,643	8,456
November						

¹ Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.
Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

TABLE 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1971-1975

Date	Canada	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Pacific
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
January	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
February	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
March	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
April	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
May	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
June	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
July	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787
August	298,848	33,871	82,684	106,390	43,029	32,874
September	342,584	42,949	98,061	118,389	41,840	41,345
October	367,186	45,665	108,373	122,544	45,832	44,772
November	342,997	47,906	106,153	108,910	43,263	36,765

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

TABLE 2

VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION, CANADA MANPOWER CENTRES, 1971-1975

Date	Canada	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Pacific
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
January	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
February	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
March	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
April	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
May	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
June	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
July	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730
August	123,795	11,817	31,570	43,231	23,435	13,742
September	115,374	10,863	30,796	39,709	20,920	13,086
October	98,244	10,843	26,670	31,914	16,714	12,103
November	88,809	11,983	24,665	29,459	12,912	9,790

¹ Job vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.
Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Statistical Appendix

- 1 — Client Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-75
- 2 — Vacancies Notified by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-75
- 3 — Referrals by Region, Canada Manpower
Centres, 1971-75
- 4 — Placements by Region, Canada Manpower
Centres, 1971-75
- 5 — Canada Manpower Training Program Statistics,
Full-Time Institutional Trainees by Province
or Territory and by Type of Training, 1975

less than the demand of the recent past. The forestry, agricultural and fishing occupations will show the weakest growth trends, while the remaining occupations will experience moderate gains.

Twelve statistical tables, given in the appendix to the report, provide the detailed forecasts of manpower requirements and occupational demand for Canada and the five regions, according to the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO). A statement on the methodology used is also given, as well as comments on future developments which are planned for the program. A general description of the COFOR program was given in the *Canada Manpower Review* Vol. 6, No. 4 (Fourth Quarter 1973).

Job Barriers: A Reference Paper Delineating the Problem. Research Projects Group, Strategic Planning and Research, Department of Manpower and Immigration, October 1975, Mimeographed, 28 pages.

The purpose of this paper was to examine job barriers as an employment problem. Job barriers are defined as those factors—unrelated to actual job requirements and performance, and beyond the control of job seekers—that exclude capable persons from being employed in a given job. Barriers analyzed have included: inflated or artificial educational requirements, personnel testing, restrictive entry requirements, discrimination, job experience requirements, minimum age requirements, recruitment practices, lack of probability of pensions, bonding requirements, health status requirements, lack of day-care facilities, and inflexible work schedules.

appendix to the report.

Although neither the prevalence nor specific impact of barriers are determined in this paper, it cites various studies which suggest existence of barriers as impediments to employment.

(1) The designation of a job requirement may be a rather arbitrary, sometimes subjective and meaningless procedure. Studies have found that some employers do not validate the requirements demanded of applicants with the actual job performance of employees. This substantially increases the probability that demand requirements may be unrealistic and impose unnecessary barriers.

(2) The association between indicators of employability (i.e., education, scores on personnel testing and age) and actual job success or performance is not definitive. Hence, employers often rely on imperfect indicators augmented by their own past experiences with various hiring requirements. It would be premature to regard such indicators of employability as causal determinants of employee job performance.

(3) The impact of job barriers is distributed disproportionately across groups in the labour force. Certain job seekers are more restricted in the types of employment opportunities made available to them. Youth, women, older workers or members of ethnic minority groups are some groups most often affected.

(4) The effects of barriers are economic, social and psychological. Two negative consequences are unemployment and the under utilization of manpower by the economy. Individual feelings of alienation, frustration or psychological failure are also possible consequences. A case study is presented in an appendix to the report.

Options for Growth. Twelfth Annual Review of the Economic Council of Canada. Information Canada Catalogue No. EC 21-1/75. Price \$4.50 in Canada and \$5.40 in other countries. 180 pages.

The option posed for Canada in the Twelfth Annual Review of the Economic Council is a choice between slow or rapid economic growth in the decade up to 1985. According to the Review, it will be difficult, if not impossible, to maintain the high growth rate which was realized in the 1960s and early 1970s. Population and labour force growth will be slower and productivity gains harder to achieve. Massive infusions of capital and labour from abroad would be required to offset the effects of these and other unfavourable factors, and maintain a growth rate somewhat below that of recent years. The alternative would be to accept a lower standard of living in line with available domestic sources of labour and capital. The Review does not come out in favour of one or the other of these choices, since the decisions to be made are essentially political.

Growth of output, as the Review states in its opening paragraph, depends essentially on increases in manpower, capital stock, and productivity. The study goes on to examine the probable evolution of these three factors in the next decade and comes to the conclusion that Canada will not likely be able to maintain the strong rate of economic growth it has experienced in the past.

The Review considered the increase in labour supply which would be necessary for a rapid economic growth rate and found a potential shortage of approximately 100,000 persons per year. Two reservoirs of manpower could be tapped to overcome this deficit — immigrants or adults not already in the labour force. A continued rise in female participation rates in the next decade is reasonable to expect but there is little room for increase in the already high rates for males. In fact, the trend towards early retirement may bring down the male participation rate. Additional net immigration would thus be needed, estimated by the Council at an average level of 200,000 for the years 1981 to 1985.

Substantial investments will be required in the late 1970s and early 1980s to improve Canada's productive capability, particularly for oil and natural gas. The Review places capital needs from 1975 to 1985 in current dollars at between \$800 — \$860 billion. The volume of domestic savings required to finance this investment could be inadequate and recourse to foreign capital may be necessary. Continued gains in productivity are anticipated by the Review but again not at the same pace as in the 1960s. Adequate financial resources are a prerequisite for new equipment, innovations, and the discovery or creation of new outlets to improve productivity. As well, economic activity in Canada has been shifting

to the service industries, where productivity tends to increase more slowly than in the goods-producing sector. Further, over the past 25 years, the highest gains in real output per worker were achieved in agriculture, mining and forestry, and the potential for further productivity gains from these primary industries has diminished.

Another major conclusion of the study is that it will be difficult to avoid strains on our balance of payments, as foreign demand for Canadian products will be weaker and the proportion of imports in the GNP is expected to remain stable. Canada will have to rely increasingly on high-cost foreign petroleum, as domestic sources decline. The Review also suggests that government expenditures may have to be curtailed. The size of the public sector in Canada almost doubled between 1950 and 1975.

The combined effect of these factors, and in particular slower population growth and a reduced rate of productivity advances, is expected to reduce the annual potential growth rate of the Gross National Product to approximately 4.0 per cent a year in the 1980s compared with an average of 5.0 to 5.5 per cent during the 1960s and 1970s. The impact will be greatest in those regions with low net immigration, namely the Atlantic and Prairie provinces and Quebec. Significant increases in the working-age population during the 1980s will occur in only Ontario and British Columbia.

Canadian Occupational Forecasting Program: Forecasts of Occupational Demand to 1982. Department of Manpower and Immigration, Ottawa, 1975. Information Canada Catalogue No. MP 52-3/1975. \$2.50 Canada and \$3.00 other countries. 88 pages.

This first publication of the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) gives forecasts of occupational demand from 1974 through to 1982 for 390 occupations in Canada and the five regions. Excluded are those occupations generally requiring post-secondary education. In subsequent issues, it is planned to extend the coverage to the full array of occupations in the Canadian economy and in greater detail by province.

For the 390 occupations, the employment forecasts indicate that approximately 1,371,000 new jobs will be created in Canada between 1974 and 1982. There will also be a demand for workers as replacements for withdrawals from the labour force, retirements or deaths, which is forecast to exceed 1,828,000 positions between the years 1974-1982. Taking into account both these factors, net changes and replacements, a total of 3,199,000 jobs will become available in this period. Occupationally, the demand is going to be strongest in the sales, service and clerical occupations with the construction trades showing a strong demand but

- Projects supported Under the National Welfare Grants Program, 1962-63-onward. Ottawa, 1973. 43p.
- Canada. Unemployment Insurance Commission. *Maternity; Working With You — Between Jobs. Maternity; avec vous — entre deux emplois.* Ottawa, 1975. 6, 6p.
- Conférence sur les suppléments de revenu, Toronto, 1974. Les suppléments de revenu aux petits salaires; compte rendu. Ottawa, Conseil canadien de Développement social, 1974. 151p.
- Gull, John G. and Richard E. Hardy, ed. *The Big Welfare Mess; Public Assistance and Rehabilitation Approaches.* Springfield, Ill., Thomas, 1973. 348p.
- Hartling, Marjorie. *Toward a Guaranteed Income for Canadians. Vers un revenu garanti pour les canadiens.* Ottawa, National Anti-Poverty Organization, 1975. 11, 11, 8p.
- Mittelstadt, Axel. "Allocations-chômage et indemnités Connexes dans les sept grands pays." *Perspectives économiques de l'O.C.D.E. études spéciales.* juillet 1975. pp 3-24.
- _____. "Unemployment Benefits and Related Payments in Seven Major Countries." *O.E.C.D. Economic Outlook. Occasional Studies.* July 1975. pp. 3-24.
- Moyrhan, Daniel Patrick. *The Politics of a Guaranteed Income; the Nixon Administration and the Family Assistance Plan.* New York, Random House, 1973. 579p.
- Nath, S. K. *A Perspective of Welfare Economics.* London, Macmillan, 1973. 73p.
- National Conference on Social Welfare. *The Social Welfare Forum; 1974.* New York, Columbia University Press 1975. 234p.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. Division des affaires sociales. *Les groupes à revenus modestes et les moyens de traiter leurs problèmes. Documentation pour un séminaire synical.* Paris, 1969. 317p.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. *L'impôt négatif sur le revenu: un instrument de Coordination des politiques fiscales et sociales.* Paris, 1974. 60p.
- Position Paper on Public Assistance Incentives in Alberta. by the Alberta Department of Health and Social Development and the Task Force on Needs, Opportunities and Responsibilities of the Individual. Edmonton, 1975. 16p.
- Public Employment and Wage Subsidies: a Volume of Studies Prepared for the Use of the Sub-committee on Fiscal Policy of the Joint Economic Committee, Congress of the United States,* by Robert Lerman et al. Washington, U.S. G.P.O., 1974. 164p.
- Social Security Conference, 7th, Michigan State University, 1972. *Social Security: Policy for the Seventies; Proceedings.* edited by Philip Booth. Ann Arbor, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan — Wayne State University, 1973. 229p.
- The Supplemental Security Income Program for the Aged, Blind and Disabled.* by Malcolm H. Morrison et al. Washington, U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1974. 46p.

- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. Groupe de travail spécial sur les indicateurs sociaux. *Liste des préoccupations sociales communes à la plupart des pays de l'OCDE*. Paris, Organisation de Coopération et de Développement Economiques, Direction de la Main-d'Oeuvre et des Affaires sociales, 1973. 29p.
- Organization for Economic Cooperation and Development. Working Party on Social Indicators. *List of Social Concerns Common to Most OECD Countries*. Paris, Organization for Economic Cooperation and Development, Manpower and Social Affairs Directorate, 1973. 27p.
- Piotrow, Phyllis Tilson. *World Population Crisis: the United States Response*. New York, Praeger, 1973. 276p.
- Richmond, Anthony H. *Black and Asian Immigrants in Britain and Canada: Experiences of Prejudice and Discrimination*. n.p., 1975. 37p.
- _____. *Migration and Race Relations in an English City: a Study in Bristol*. London, published for the Institute of Race Relations by Oxford University Press, 1973. 344p.
- Rockefeller, 3rd, John D. *The Second American Revolution: Some Personal Observations*. New York, Harper & Row, 1973. 189p.
- Stolten, Lionel. *Vaincre la pauvreté dans les pays riches*. Paris, Flammarion, 1974. 314p.
- Sweden. Labour Market Board. *An Adjustment Team has Been Formed at Our Place of Work*. n.p., 1973. 4p. Issued with *Guide for Adjustment Teams*. 10p.
- Tardif, Guy. *Police et politique au Québec*. Montréal, l'Aurore, 1974. 493p.
- Touraine, Alain. *The Post-Industrial Society: Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts, and Culture in the Programmed Society*. London, Wildwood House, 1974, c.1971. 244p.
- Tripp, Maggie, ed. *Woman in the Year 2000*. New York, Arbor House, 1974. 302p.
- United States. Mental Health Study Center. *What It's All About: A Training Guide for a Youth-Operated Hotline*. by Shirley E. Robinson and Jacqueline A. Yeager. Rockville, Md., 1974. 26p.
- Views from the Socially Sensitive Seventies*. by Paul Lazarfeld et al. Seminars presented to the Supplemental Training Program of AT&T. New York, American Telephone and Telegraph Co., 1973. 202p.
- Wattenberg, Ben J. *The Real America: A Surprising Examination of the State of the Union*. Garden City, N.Y., Doubleday, 1974. 367p.
- WELFARE ECONOMICS**
- Canada. Department of National Health and Welfare. *Social Security in Canada. La sécurité sociale au Canada*. 3d. ed. Ottawa, Information Canada, 1974. 90, 103p.
- Canada. Department of National Health and Welfare Grants Division. *Welfare Research the Solicitor General*. Toronto, 1974. 183p.
- Ontario. Task Force on Policing in Ontario. *Report to St. Michael Guinan*. Toronto, 1974.
- Ontario. Ministry of Community and Social Services. *Current Research of Aging, a Survey of Some Ontario Government Sponsored Studies on Aging and Dying*. by Lawrence Crawford and Sister St. Michael Guinan. Toronto, 1974.
- Ontario. 1973. 2 vols. *Working Papers*. Toronto, Queen's Printer, Ontario. Advisory Task Force on Housing Policy. by Health and Education Resources, 1975. 61p. published for Goodwill Industries of America and edited by Eileen M. Lavine. Bethesda, Md., Convened by Goodwill Industries of America, Houston, Texas, September 10, 12, 1974. *Conference on Housing and the Handicapped, National Conference on Housing and the Handicapped, Houston, 1974. Proceedings of the National Conference on Housing and the Handicapped*. Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1974. 349p.
- Manzer, Ronald. *Canada: a Socio-Political Report*. 1972. 204p.
- Montréal, Presses de l'Université du Québec, Lazure, Jacques. *L'association des jeunes Québécois*. report no. 1)
- 77p. (The Vanier Centre for Women. Research Ontario, Ministry of Correctional Services, 1974. *Examination of the Social Milieu*. Toronto, Lambert, Leah R. and Patrick G. Madden. An Economiques et Sociales, 1973. 3t.
- Sciences Economiques, Centre de Recherches Université de Paris-X-Nanterre, U.E.R. de de recherche, par E. Adréani et al. Nanterre? *Indicateurs sociaux pour la population âgée: rapport National Council on the Aging, 1973.*
- and Catherine D. Eberwein. Washington, by Elizabeth M. Heibredner, Nancy M. Casey *Population and in the Labor Force*. compiled *The Impact of Middle-Aged and Older Persons in the for the Economic Council of Canada, 1974. 90p.*
- Research Framework*. Ottawa, Information Canada *Social Indicators: a Rationale and du Canada, 1974. 90p.*
- Information Canada pour Le Conseil économique analytique et cadre de recherche. Ottawa, Henderson, D. W. *Les indicateurs sociaux; exposé Change: a Casebook of Current Projects*. New York, Praeger, 1974. 294p.
- Greiter, Julian L., ed. *Community Action for Social 1973. 332p.*
- Minneapolis, University of Minnesota Press, *Leap; the Dynamics of Change in America*. Gerlach, Luther P. and Virginia H. Hine. *Lifeway 1973. 315p.*
- 1938-1945. Detroit, Wayne State University Press, *United States Policy Toward Jewish Refugees, Friedman, Saul S. No Haven for the Oppressed; Council of Social Service, 1973. 143p.*
- edited by Norma Parker. Sydney, Australian *Focus on Migrants: a Social Work Perspective*.

Australia and Israel. Ottawa, Information Canada, 1974. 61p.

_____. *Politique et administration en matière d'immigration dans certains pays: une étude de la politique et des programmes d'immigration des États-Unis, de l'Australie et d'Israël, et de leurs incidences sur l'accroissement de la population de ces pays*. Ottawa, Information Canada, 1974.

Henripin, Jacques. *Immigration and Language Imbalance*. Ottawa, Information Canada, 1974. 41p.

_____. *L'immigration et le déséquilibre linguistique*. Ottawa, Information Canada, 1974. 44p.

Howard, Hilda Glyn. *The Writing on the Wall*. Toronto, University of Toronto Press, 1974. c.1921. 148p.

_____. *Internal Migration and Immigrant Settlement*. Department of Manpower and Immigration in collaboration with Ministry of State for Urban Affairs. Ottawa, Information Canada, 1975. 89p.

Kalbach, Warren E. *The Effect of Immigration on Population*. Ottawa, Information Canada, 1974. 93p.

_____. *L'incidence de l'immigration sur la population*. Ottawa, Information Canada, 1974. 100p.

Kosinski, Leszek A. and R. Mansell Prothero. *People on the Move: Studies on Internal Migration*. London, Methuen, 1975. 393p.

_____. *Nordic Seminar on Migration Research*. Migration Research in Scandinavia: Proceedings of the Nordic Seminar on Migration Research held at Siikaranta, Finland on January 3-5, 1973. Edited by Ailti Majava. Helsinki, Ministry of Labour, Planning Division, 1973. 337p.

Ontario, Ministry of Community and Social Services. *Citizenship Branch. Establishing and Operating English, Orientation and Citizenship Classes for Adult Newcomers*. Toronto, n.d. 72p.

Paré, Louis. *The Economic Impact of Immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 118p.

Price, Charles Archibald. *The Great White Walls are Built: Restrictive Immigration to North America and Australasia 1836-1888*. Canberra, Australian Institute of International Affairs in association with Australian National University Press, 1974. 323p.

Richmond, Anthony H. *Aspects of the Absorption and Adaptation of Immigrants*. Ottawa, Information Canada, 1974. 51p.

Rivett, Kenneth, ed. *Australia and the Non-White Migrant*. Carlton, Victoria, Melbourne University Press, 1975. 327p.

_____. *Social Planning Council of Metropolitan Toronto Community Review and Research Group. Who Comes Here?: A Background Analysis of the Federal Green Paper on Immigration*. Toronto, 1975. 22p.

SOCIAL PROBLEMS

Canada, Department of External Affairs. *International Year for Action to Combat Racism and Racial Discrimination*. Année internationale de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Ottawa, 1971. 23p.

Canada, Department of the Secretary of State. *Decade for Action to Combat Racism and Racial Discrimination 1973-1983*. Ottawa, Information Canada, 1975. 50p.

Canada, Ministère du Secrétaire d'État. *Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale 1973-1983*. Ottawa, Information Canada, 1975. 56p.

Canada, Ministry of the Solicitor General. *Statistics Division. An Estimate of the Present and Future Costs and Involvement of Immigrants in Crime in Canada*. by Marvin Ross. Ottawa, 1974. 26p.

Canada. Task Force on Release of Inmates. *Report*. Ottawa, Information Canada, 1973.

Canadian Council on Social Development. *Canadian Fact Book on Poverty*. Ottawa, 1975. 28p.

Carter, Nova. *Something of Promise: the Canadian Communes*. Ottawa, Canadian Council on Social Development, 1974. 68p.

ETHNIC GROUPS

Kim, Sookon. *Labour Market Behaviour of Immigrants from South Korea: A Study of Their Economic, Social and Psychological Adjustment to the New Canadian Environment*. Ottawa, Korea Development Institute, 1974. 88p.

Malta Service Bureau. *Maltese Directory (Canada-United States) 1975*. Ottawa, 1975. 26p.

Migus, Paul, ed. *Sounds Canadian: Languages and Cultures in Multi-ethnic Society*. Toronto, Peter Martin Associates, 1975. 261p.

Sophia University. *Canadian Information Centre. Report on the Services and Problems Relative to the Japanese Living in Canada*. by Conrad Fortin. Tokyo, 1974. 16p.

_____. *The Unimportance of Returns to Scale for Canadian Growth*. Vancouver, Department of Economics, University of British Columbia, 1974. 25p.

Tapinos, George Photios. *L'économie des migrations internationales*. Paris, Fondation nationale des sciences politiques; Armand Colin, 1974. 287p.

Tienharra, Nancy. *Canadian Views on Immigration and Population: An Analysis of Post-War Gallup Polls*. Ottawa, Information Canada, 1974. 102p.

United States. National Science Foundation. *Immigrant Scientists and Engineers in the United States: A Study of Characteristics and Attitudes*. Washington, 1973. 101p.

Star, Spencer. *Le rôle peu important des rendements d'échelle par rapport à la croissance canadienne*. Vancouver, Département d'économie, Université de la Colombie-Britannique, 1974. 32p.

A Selected List of Recent Publications Received by the Department of Manpower and Immigration Library

DEMOGRAPHY

- Beck, R. G. and J. C. Stabler. *Intraregional Migration Patterns in Saskatchewan*. Saskatoon, Sask., Extension Division, University of Saskatchewan, 1974. 48p.
- Bilborrow, Richard E. *The Preparation of an Inventory of Demographic Data for Social and Economic Planning*. Chapel Hill, N.C., International Program of Laboratories for Population Statistics, University of North Carolina, 1974. 39p.
- Braeckman, Colette. *Les étrangers en Belgique*. Dessins de Chuck. Pref. de Pierre Mertens. Bruxelles, Les Editions "Vie ouvrière", 1973. 324p.
- British Columbia Research Council. *British Columbia Population Projections, 1974-1996*. Vancouver, B.C., Management Services Division, B.C. Research, 1974. 135p.
- Brown, Lester Russell. *In the Human Interest: A Strategy to Stabilize World Population*. New York, Norton, 1974. 190p.
- Chanlett, Eliska, ed. *A Glossary of Selected Demographic Terms: Un glossaire de certains termes démographiques: Un glosario de ciertos términos demográficos*. Chapel Hill, N.C., International Program of Laboratories for Population Statistics, 1974. 133p.
- International Directory of Population Information and Library Resources, Part 2: 1975 Address List. Compiled and edited by Karin J. Gleiter. Chapel Hill, N.C., Carolina Population Center, Technical Information Service, University of North Carolina, 1975. 331p.
- Kubat, Daniel and David Thornton. *A Statistical Profile of Canadian Society*. Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1974. 200p.
- Myers, Paul F. *1975 World Population Data Sheet of the Population Reference Bureau*. Washington, Population Reference Bureau, 1975. 4p.
- Ontario Short-Term Population Projections, 1971-1986. Toronto, Ontario, Ministry of Treasury, Economics and Intergovernmental Affairs, 1973.
- Petersen, William. *Population*. 3d. ed. New York, Macmillan, 1975. 784p.
- Pitchford, J. D. *Population in Economic Growth*. Amsterdam, North-Holland Pub. Co., 1974. 280p.
- Population and its Problems: A Plain Man's Guide. Edited by H. B. Parry. Oxford, Clarendon Press, 1974. 422p.
- Population Council. *Country Profiles: Canada*. by Andrew Kantner, Wendy Debson and Hervé Gauthier. New York, 1974. 12p.
- Sauvy, Alfred. *Théorie générale de la population*. t.2, 3.éd. Paris, Presses universitaires de France, 1963-66. 401p.
- The United Nations and Population: Major Resolutions and Instruments*. Dobbs Ferry, N.Y., Oceana Publications, 1974. 212p.
- Waldron, Ingrid and Robert E. Ricklefs. *Environment and Population: Problems and Solutions*. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1973. 232p.

This listing was prepared by the staff of the Library, Department of Manpower & Immigration. Subsequent listings will include subject matter

in this list.

- Australia. Department of Labour and Immigration. *Australia's Immigration Policy*. Canberra, 1974-1975.
- Bernard, William S. *Immigrating to the United States; An Orientation Manual*. New York, American Immigration and Citizenship Conference, 1974. 29p.
- Bovenkerk, Frank. *The Sociology of Return Migration: A Bibliographic Essay*. The Hague, Martinus Nijhoff, 1974. 67p.
- Breton, Raymond, Jill Armstrong et Les Kennedy. *Les répercussions sociales des changements survenus dans la taille et la structure de la population; réactions devant l'immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 47p.
- _____. *The Social Impact of Changes in Population Size and Composition; Reactions to Patterns of Immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 43p.
- Bristow, Mike, Bert N. Adams, and Cecil Pereira. "Ugandan Asians in Britain, Canada, and India: Some Characteristics and Resources." *New Community* IV (no. 2): 155-166. June 1975.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. *Canadian Immigration and Population Study*. Ottawa, Information Canada, 1974. 4 vols.
- Canada. Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. *Etude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada*. Ottawa, Information Canada, 1974. 4t.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. *Highlights from the Green Paper on Immigration and Population*. Points saillants du Livre vert sur l'immigration et les objectifs démographiques. Ottawa, Information Canada, 1975. 53p.
- Canadian Labour Congress. *Submission*. By the Committee on Immigration Policy and the "Green Paper on Immigration." Ottawa, the Congress, 1975.
- Congrès du Travail du Canada. *Mémoire*. du Congrès du Travail présenté au Comité mixte spécial touchant la politique de l'immigration et le "Livre vert sur l'immigration". Ottawa, le Congrès, 1975. 40p.
- Epstein, Larry. *Immigration and Inflation*. Ottawa, Information Canada, 1974. 32p.
- _____. *L'immigration et l'inflation*. Ottawa, Information Canada, 1974. 35p.
- Etablissement interne des migrants et des immigrants en collaboration avec le Ministère d'Etat chargé des Affaires Urbaines. Ottawa, Information Canada, 1975. 73p.
- Hawkins, Freda. *Immigration Policy and Management in Selected Countries: A Study of Immigration Policy and Management and Their Implications for Population Growth in the United States*. Canada, 1975. 73p.

EMIGRATION AND IMMIGRATION

areas with respect to manpower and employment which do not appear in this list.

TABLE 17

LABOUR MARKET STATISTICS, ANNUAL AVERAGES FOR PRAIRIE PROVINCES, 1970-75

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
MANITOBA						
Employment (000's)	363	371	378	392	411	411
Growth Rate* (%)	0.0	2.2	1.9	3.7	4.8	0.0
Labour Force (000's)	380	390	396	408	424	427
Unemployment Rate* (%)	1.9	2.6	1.5	3.0	3.9	0.7
Unemployment (000's)	17	19	18	16	13	16
Unemployment Rate (%)	4.5	4.9	4.5	3.9	3.1	3.7
Participation Rate (%)	55.9	56.6	56.7	57.6	58.6	58.0
SASKATCHEWAN						
Employment (000's)	334	335	337	345	353	364
Growth Rate* (%)	-1.5	0.3	0.6	2.4	2.3	3.1
Labour Force (000's)	350	348	352	358	363	375
Growth Rate* (%)	0.0	-0.6	1.1	1.7	1.4	3.3
Unemployment (000's)	15	13	15	13	10	11
Unemployment Rate (%)	4.3	3.7	4.3	3.6	2.8	2.9
Participation Rate (%)	53.2	53.4	54.1	54.9	55.3	56.2
ALBERTA						
Employment (000's)	622	633	657	689	731	753
Growth Rate* (%)	1.8	1.8	3.8	4.9	6.1	3.0
Labour Force (000's)	650	663	688	718	750	780
Growth Rate* (%)	3.5	2.0	3.8	4.4	4.5	4.0
Unemployment (000's)	28	31	30	29	20	27
Unemployment Rate (%)	4.3	4.7	4.4	4.0	2.7	3.5
Participation Rate (%)	60.2	59.5	59.9	60.7	61.6	61.7

* Per cent change is from the previous year.
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 16

LABOUR MARKET STATISTICS, ANNUAL AVERAGES FOR ATLANTIC PROVINCES, 1970-75

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
NEWFOUNDLAND						
Employment (000's)	133	139	145	157	155	158
Growth Rate* (%)	1.5	4.5	4.3	8.3	-1.3	1.9
Labour Force (000's)	148	157	165	180	185	192
Growth Rate* (%)	1.4	6.1	5.1	9.1	2.8	3.8
Unemployment (000's)	16	18	20	23	29	35
Unemployment Rate (%)	10.8	11.5	12.1	12.8	15.7	18.2
Participation Rate (%)	42.9	44.6	45.7	48.5	48.7	49.4
PRINCE EDWARD ISLAND						
Employment (000's)	34	37	36	39	41	42
Growth Rate* (%)	-5.6	8.8	-2.7	8.3	5.1	2.4
Labour Force (000's)	37	39	40	42	44	46
Growth Rate* (%)	-2.6	5.4	2.6	5.0	4.8	4.5
Unemployment (000's)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Unemployment Rate (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Participation Rate (%)	49.3	51.3	51.3	52.5	53.7	54.8
NOVA SCOTIA						
Employment (000's)	246	244	247	262	278	279
Growth Rate* (%)	0.8	-0.8	1.2	6.1	6.1	0.4
Labour Force (000's)	261	264	267	281	299	303
Growth Rate* (%)	1.2	1.1	1.1	5.2	6.4	1.3
Unemployment (000's)	15	20	20	19	20	24
Unemployment Rate (%)	5.7	7.6	7.5	6.8	6.7	7.9
Participation Rate (%)	49.4	49.3	49.1	50.5	52.5	52.0
NEW BRUNSWICK						
Employment (000's)	196	199	207	218	227	230
Growth Rate* (%)	1.0	1.5	4.0	5.3	4.1	1.3
Labour Force (000's)	213	215	226	239	250	260
Growth Rate* (%)	0.5	0.9	5.1	5.8	4.6	4.0
Unemployment (000's)	17	16	19	22	23	30
Unemployment Rate (%)	8.0	7.4	8.4	9.2	9.2	11.5
Participation Rate (%)	48.9	48.6	50.0	51.5	52.5	53.1

* Per cent change is from the previous year.
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 15
LABOUR MARKET STATISTICS, ANNUAL AVERAGES FOR REGIONS, 1970-75

Régions	1970	1971	1972	1973	1974	1975
ATLANTIC						
Employment (000's)	609	618	635	676	702	710
Growth Rate* (%)	0.7	1.5	2.8	6.5	3.8	1.1
Labour Force (000's)	658	676	698	742	777	802
Growth Rate* (%)	0.6	2.7	3.3	6.3	4.7	3.2
Unemployment (000's)	50	58	63	66	75	93
Unemployment Rate (%)	7.6	8.6	9.0	8.9	9.7	11.6
Participation Rate (%)	47.5	48.1	48.6	50.5	51.6	51.9
QUEBEC						
Employment (000's)	2,144	2,197	2,225	2,353	2,427	2,462
Growth Rate* (%)	0.6	2.5	1.3	5.8	3.1	1.4
Labour Force (000's)	2,328	2,394	2,426	2,542	2,618	2,701
Growth Rate* (%)	1.7	2.8	1.3	4.8	3.0	3.2
Unemployment (000's)	183	197	201	189	190	239
Unemployment Rate (%)	7.9	8.2	8.3	7.4	7.3	8.8
Participation Rate (%)	54.3	54.9	54.7	56.2	56.7	57.2
ONTARIO						
Employment (000's)	2,996	3,079	3,218	3,366	3,519	3,581
Growth Rate* (%)	2.0	2.8	4.5	4.6	4.5	1.8
Labour Force (000's)	3,130	3,249	3,381	3,509	3,671	3,810
Growth Rate* (%)	3.2	3.8	4.1	3.8	4.6	3.8
Unemployment (000's)	134	170	162	142	152	228
Unemployment Rate (%)	4.3	5.2	4.8	4.0	4.1	6.0
Participation Rate (%)	58.0	58.3	59.1	59.7	60.7	61.3
PRAIRIE						
Employment (000's)	1,320	1,338	1,372	1,426	1,494	1,528
Growth Rate* (%)	0.6	1.4	2.5	3.9	4.8	2.3
Labour Force (000's)	1,380	1,401	1,436	1,484	1,537	1,582
Growth Rate* (%)	2.1	1.5	2.5	3.3	3.6	2.9
Unemployment (000's)	61	63	64	58	43	54
Unemployment Rate (%)	4.4	4.5	4.5	3.9	2.8	3.4
Participation Rate (%)	57.1	57.0	57.5	58.4	59.2	59.3
BRITISH COLUMBIA						
Employment (000's)	810	847	879	937	996	1,027
Growth Rate* (%)	1.9	4.6	3.8	6.6	6.3	3.1
Labour Force (000's)	878	911	950	1,002	1,060	1,120
Growth Rate* (%)	5.0	3.8	4.3	5.5	5.8	5.7
Unemployment (000's)	67	64	72	65	64	93
Unemployment Rate (%)	7.6	7.0	7.6	6.5	6.0	8.3
Participation Rate (%)	57.3	57.2	57.5	58.4	59.3	60.2

* Per cent change is from the previous year.
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 14
LABOUR MARKET STATISTICS, ANNUAL AVERAGES FOR CANADA, 1970-75

CANADA						
	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Employment (000's)	7,879	8,079	8,329	8,759	9,137	9,308
Growth Rate* (%)	1.3	2.5	3.1	5.2	4.3	1.9
Labour Force (000's)	8,374	8,631	8,891	9,279	9,662	10,015
Growth Rate* (%)	2.6	3.1	3.0	4.4	4.1	3.7
Unemployment (000's)	495	552	562	520	525	707
Unemployment Rate (%)	5.9	6.4	6.3	5.6	5.4	7.1
Participation Rate (%)	55.8	56.1	56.5	57.5	58.3	58.8
PERSONS 14-24 YEARS OF AGE						
Employment (000's)	1,924	1,992	2,095	2,268	2,417	2,419
Growth Rate* (%)	0.5	3.5	5.2	8.3	6.6	0.1
Labour Force (000's)	2,147	2,248	2,359	2,518	2,676	2,766
Growth Rate* (%)	3.2	4.7	4.9	6.7	6.3	3.4
Unemployment (000's)	224	256	263	251	258	346
Unemployment Rate (%)	10.4	11.4	11.1	10.0	9.6	12.5
Participation Rate (%)	49.9	50.7	51.9	54.1	55.9	56.4
MEN 25 YEARS OF AGE AND OVER						
Employment (000's)	4,212	4,261	4,340	4,470	4,591	4,642
Growth Rate* (%)	0.7	1.2	1.9	3.0	2.7	1.1
Labour Force (000's)	4,431	4,496	4,566	4,666	4,784	4,900
Growth Rate* (%)	1.7	1.5	1.6	2.2	2.5	2.4
Unemployment (000's)	219	235	226	197	194	258
Unemployment Rate (%)	4.9	5.2	4.9	4.2	4.1	5.3
Participation Rate (%)	84.3	83.8	83.4	83.3	83.3	83.0
WOMEN 25 YEARS OF AGE AND OVER						
Employment (000's)	1,744	1,826	1,894	2,021	2,129	2,246
Growth Rate* (%)	3.7	4.7	3.7	6.7	5.3	5.5
Labour Force (000's)	1,796	1,887	1,966	2,094	2,202	2,348
Growth Rate* (%)	4.2	5.1	4.2	6.5	5.2	6.6
Unemployment (000's)	52	62	72	73	72	103
Unemployment Rate (%)	2.9	3.3	3.7	3.5	3.3	4.4
Participation Rate (%)	32.9	33.7	34.3	35.7	36.5	37.8

* Per cent change is from the previous year.
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 12
GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY, PRAIRIE REGION, 1973-75

	Annual Average			Employment Level			Employment Change		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Agriculture	216	226	223	-10	10	-3	-4.4	4.6	-1.3
Other Primary*	47	44	46	4	-3	2	9.3	-6.4	4.5
Manufacturing	152	160	161	14	8	1	10.1	5.3	0.6
Construction	86	95	102	2	9	7	2.4	10.5	7.4
Transportation-Utilities	133	142	143	-1	9	1	-0.7	6.8	0.7
Trade	259	275	276	21	16	1	8.8	6.2	0.4
Finance**	60	64	67	4	4	3	7.1	6.7	4.7
Service***	384	389	401	19	5	12	5.2	1.3	3.1
Public Administration	90	100	111	1	10	11	1.1	11.1	11.0
Total Less Agriculture	1,210	1,268	1,305	64	58	37	5.6	4.8	2.9
TOTAL	1,426	1,494	1,528	54	68	34	3.9	4.8	2.3

* Forestry, Fishing and Mining.
 ** Finance, Insurance and Real Estate.
 *** Community, Business and Personal Service.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 13
GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY, BRITISH COLUMBIA, 1973-75

	Annual Average			Employment Level			Employment Change		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Agriculture	21	20	26	-1	-1	6	-4.5	-4.8	30.0
Other Primary*	44	48	43	2	4	-5	4.8	9.1	-10.4
Manufacturing	175	180	165	18	5	-15	11.5	2.9	-8.3
Construction	72	78	77	10	6	-1	16.1	8.3	-1.3
Transportation-Utilities	103	104	104	11	1	0	12.0	1.0	0.0
Trade	177	187	193	8	10	6	4.7	5.6	3.2
Finance**	45	50	57	2	5	7	4.7	11.1	14.0
Service***	243	265	296	4	22	31	1.7	9.1	11.7
Public Administration	59	64	67	6	5	3	11.3	8.5	4.7
Total Less Agriculture	916	976	1,001	59	60	25	6.9	6.6	2.6
TOTAL	937	996	1,027	58	59	31	6.6	6.3	3.1

* Forestry, Fishing and Mining.
 ** Finance, Insurance and Real Estate.
 *** Community, Business and Personal Service.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 10
GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY, QUEBEC, 1973-75

	Annual Average			Employment Level			Employment Change		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Agriculture	88	85	88	-9	-3	3	-9.3	-3.4	3.5
Other Primary*	47	50	46	7	3	-4	17.5	6.4	-8.0
Manufacturing	609	627	605	27	18	-22	4.6	3.0	-3.5
Construction	129	141	150	13	12	9	11.2	9.3	6.4
Transportation-Communication-Utilities	208	207	211	14	-1	4	7.2	-0.5	1.9
Trade	383	396	413	30	13	17	8.5	3.4	4.3
Finance**	110	115	119	7	5	4	6.8	4.5	3.5
Service***	624	653	671	27	29	18	4.5	4.6	2.8
Public Administration	154	155	160	11	1	5	7.7	0.6	3.2
Total Less Agriculture	2,265	2,342	2,374	137	77	32	6.4	3.4	1.4
TOTAL	2,353	2,427	2,462	128	74	35	5.8	3.1	1.4

* Forestry, Fishing and Mining.
** Finance, Insurance and Real Estate.
*** Community, Business and Personal Service.
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 11
GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY, ONTARIO, 1973-75

	Annual Average			Employment Level			Employment Change		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Agriculture	122	120	121	5	-2	1	4.3	-1.6	0.8
Other Primary*	51	52	57	-7	1	5	-12.1	2.0	9.6
Manufacturing	929	950	915	46	21	-35	5.2	2.3	-3.7
Construction	207	225	217	19	18	-8	10.1	8.7	-3.6
Transportation-Communication-Utilities	255	258	274	13	3	16	5.4	1.2	6.2
Trade	550	586	616	23	36	30	4.4	6.5	5.1
Finance**	174	192	193	10	18	1	6.1	10.3	0.5
Service***	852	896	946	32	44	50	3.9	5.2	5.6
Public Administration	227	239	244	9	12	5	4.1	5.3	2.1
Total Less Agriculture	3,244	3,399	3,460	143	155	61	4.6	4.8	1.8
TOTAL	3,366	3,519	3,581	148	153	62	4.6	4.5	1.8

* Forestry, Fishing and Mining.
** Finance, Insurance and Real Estate.
*** Community, Business and Personal Service.
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 8
FAMILY UNITS WITH UNEMPLOYED, CANADA, 1973-75
 (Annual Averages)

Family Units with No Employed Person	Size of Family Unit			Family Units with One or More Employed Persons
	2 - 3			
	4 or more			
Total	Persons	Persons	Persons	Total
1975	181	98	83	366
1974	135	75	60	276
1973	128	70	58	281
	(000's)			(000's)
227				139
179				98
178				102

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 9
GROWTH OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY, ATLANTIC REGION, 1973-75

	Annual Average			Employment Change		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Agriculture	20	22	22	1	2	0
Other Primary*	39	39	37	4	0	-2
Manufacturing	103	108	106	6	5	-2
Construction	55	60	59	5	5	-1
Transportation-Communication-Utilities	74	79	75	6	5	-4
Trade	130	132	135	7	2	3
Finance**	22	23	24	2	1	1
Service***	180	183	195	7	3	12
Public Administration	52	55	57	1	3	2
Total less Agriculture	656	680	688	40	24	8
TOTAL	676	702	710	41	26	8
		(000's)			(000's)	
						(%)
						5.3
						10.0
						11.4
						0.0
						-5.1
						-1.9
						9.1
						4.9
						6.2
						10.0
						8.8
						6.8
						-5.1
						1.5
						5.7
						10.0
						4.5
						4.3
						2.3
						1.7
						3.8
						1.1

* Forestry, Fishing and Mining.
 ** Finance, Insurance and Real Estate.
 *** Community, Business and Personal Service.
 Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 6

ANNUAL AVERAGE UNEMPLOYMENT LEVELS AND CHANGES BY MAJOR DEMOGRAPHIC GROUP AND BY DURATION OF UNEMPLOYMENT, CANADA, 1973-75

Annual Average Unemployment Level	1973	1974	1975	Change in Unemployment Level from the Previous Year
	1973	1974	1975	1973 1974 1975

CANADA TOTAL	520	525	707	-42	5	182	-7.5	1.0	34.7
Persons 14-24 years of age	251	258	346	-12	7	88	-4.6	2.8	34.1
Men 25 years of age and over	197	194	258	-29	-3	64	-12.8	-1.5	33.0
Women 25 years of age and over	73	72	103	1	-1	31	1.4	-1.4	43.1
All Men	360	361	483	-45	1	122	-11.1	0.3	33.8
All Women	160	163	224	3	3	61	1.9	1.9	37.4
BY DURATION									
On temporary layoff (up to 30 days)	28	32	49	-2	4	17	-6.7	14.3	53.1
Less than 1 month	125	130	157	-1	5	27	-0.8	4.0	20.8
1-3 months	184	190	256	-12	6	66	-6.1	3.3	34.7
4-6 months	103	100	144	-6	-3	44	-5.5	-2.9	44.0
More than 6 months	81	72	101	-20	-9	29	-19.8	-11.1	40.3

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 7

UNEMPLOYED PERSONS BY FAMILY STATUS*, CANADA, 1973-75

Total	Unemployed	Total	Heads of Family Units	Single Sons or Daughters	Other Relatives	Non-members of Family Unit
1975	707	621	233	254	134	86
1974	525	461	171	197	93	64
1973	520	453	169	190	95	67
Total Unemployed (000's)						
1975	100.0	87.8	33.0	35.9	18.9	12.2
1974	100.0	87.8	32.6	37.5	17.7	12.2
1973	100.0	86.9	32.4	36.5	18.2	12.9
Per Cent of Total Unemployed						

* A family unit is defined as a group of two or more persons who are living together in the same dwelling and who are related by blood, marriage or adoption. A person living alone or who is related to no one else in the dwelling is classified as a "non-member". The head of a family unit is defined generally as the person who is mainly responsible for the maintenance of the unit. However, in families consisting of husband and wife (with or without unmarried children), the husband is designated as the head. In families composed of a parent and an unmarried child (or children), the parent invariably is recorded as the head of the unit.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 3

GROWTH OF WORKING AGE POPULATION BY MAJOR DEMOGRAPHIC GROUP, CANADA, 1973-75

	Working Age Population			Change from Previous Year		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Canada Total	16,125	16,562	17,019	378	437	457
Persons 14-24 years of age	4,658	4,783	4,906	111	125	123
Men 25 years of age and over	5,600	5,746	5,906	125	146	160
Women 25 years of age and over	5,867	6,032	6,207	143	165	175
All Men	7,978	8,194	8,418	183	216	224
All Women	8,146	8,368	8,601	194	222	233
						(%)

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 4

GROWTH OF LABOUR FORCE BY MAJOR DEMOGRAPHIC GROUP, CANADA, 1973-75

	Annual Average Labour Force Size			Growth from Previous Year		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Canada Total	9,279	9,662	10,015	388	383	353
Persons 14-24 years of age	2,518	2,676	2,766	159	158	90
Men 25 years of age and over	4,666	4,784	4,900	100	118	116
Women 25 years of age and over	2,094	2,202	2,348	128	108	146
All Men	6,127	6,338	6,499	189	211	161
All Women	3,152	3,324	3,515	199	172	191
						(%)

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 5

ANNUAL AVERAGE UNEMPLOYMENT RATES BY MAJOR DEMOGRAPHIC GROUP, CANADA, 1973-75

	1973	1974	1975
Canada	5.6	5.4	7.1
Persons 14-24 years of age	10.0	9.6	12.5
Men 25 years of age and over	4.2	4.1	5.3
Women 25 years of age and over	3.5	3.3	4.4
All Men	5.9	5.7	7.4
All Women	5.1	4.9	6.4

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

TABLE 1

GROWTH OF EMPLOYMENT BY MAJOR DEMOGRAPHIC GROUP AND INDUSTRY, CANADA, 1973-75

	Annual Average Employment Level			Employment Growth from the Previous Year		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975
CANADA TOTAL	8,759	9,137	9,308	430	378	171
Persons 14-24 years of age	2,268	2,417	2,419	173	149	2
Men 25 years of age and over	4,470	4,591	4,642	130	121	51
Women 25 years of age	2,021	2,129	2,246	127	108	117
INDUSTRIES						
Agriculture	467	473	479	-14	6	6
Other Primary (Forestry, Fishing, Mining)	228	234	227	11	6	-7
Manufacturing	1,968	2,024	1,951	111	56	-73
Construction	549	598	605	48	49	7
Transportation-Communication-Utilities	773	790	806	43	17	16
Trade	1,498	1,575	1,633	88	77	58
Finance, Insurance, Real Estate	410	446	460	25	36	14
Community, Business and Personal Service	2,284	2,386	2,508	90	102	122
Public Administration	582	613	639	29	31	26

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

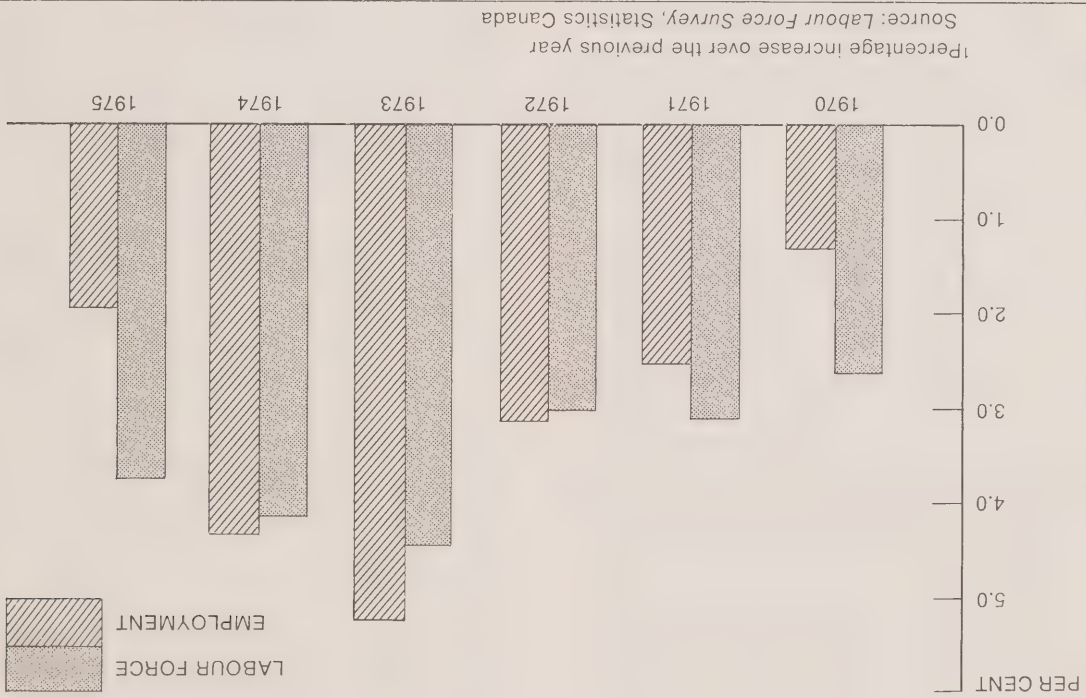
TABLE 2

LEVELS AND CHANGES IN LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY MAJOR DEMOGRAPHIC GROUP, CANADA, 1973-75

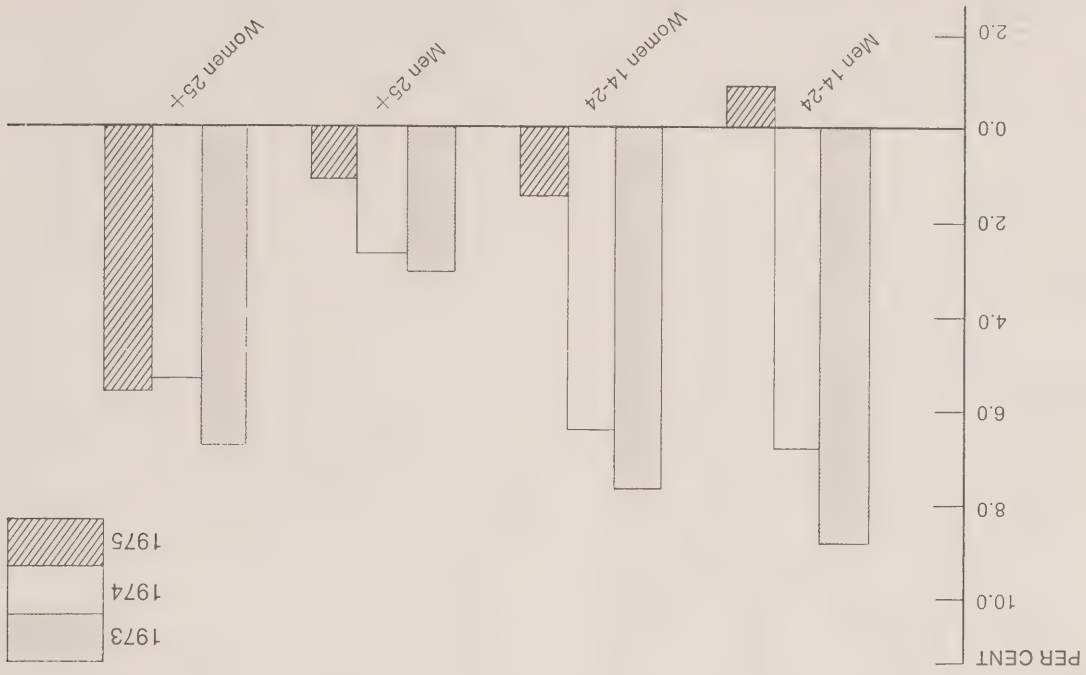
	Annual Average Labour Force Participation Rate			Change from Previous Year		
	1973	1974	1975	1973	1974	1975
Canada Total	57.5	58.3	58.8	1.0	0.8	0.5
Persons 14-24 years of age	54.1	55.9	56.4	2.2	1.8	0.5
Men 25 years of age and over	83.3	83.3	83.0	-0.1	0.0	-0.3
Women 25 years of age and over	35.7	36.5	37.8	1.4	0.8	1.3
All Men	76.8	77.3	77.2	0.6	0.5	-0.1
All Women	38.7	39.7	40.9	1.6	1.0	1.2

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

Graph 1
EMPLOYMENT AND LABOUR FORCE GROWTH RATES, CANADA 1970-75



Graph 2
EMPLOYMENT GROWTH RATES, DEMOGRAPHIC GROUPS, 1973, 1974 & 1975



the region as a whole, year-to-year employment declines took place in manufacturing, construction, non-agricultural primary industries, and the transportation-communication-utilities group. The only large employment increase in 1975 over the previous year was in the services sector, which grew by 12,000 or 6.6 per cent (Table 9).

Unemployment was high, the 1975 rate for the region as a whole being 11.6 per cent as against 9.7 the year before (Table 15). The exceptionally high rate of 18.2 per cent was the average in Newfoundland and the year, while the figure for New Brunswick was 11.5 per cent and for Nova Scotia, 7.9 per cent (Table 16).² In actual numbers, there were 93,000 persons unemployed in the four Atlantic provinces in 1975 as against 75,000 the year before.

Quebec: Despite the favourable influence of the preparations for the Olympic Games in 1976, the labour market in Quebec deteriorated in 1975. There was a vigorous growth in construction employment during the year, and large additions to staffs were made in the trade and service sectors, but these were offset in part by losses in manufacturing and in primary industries other than agriculture from 1974 levels (Table 10). The average number of persons employed in Quebec in 1975 was 2,462,000, a rise of 35,000 or 1.4 per cent from 1974. There were 239,000 persons unemployed on average during 1975 in the province, or 8.8 per cent of the labour force.

Ontario: Average unemployment in Ontario in 1975 jumped from 152,000 in 1974 to 228,000. This represented an unemployment rate of 6.0 per cent in 1975, a postwar record for the province. The labour force grew at a rate of 3.8 per cent during the year while the employment growth rate was 1.8 per cent (Table 15). Manufacturing and construction both experienced employment declines from the levels of the previous year. However, large employment increases were recorded in community, business and personal services (50,000) and trade (30,000).

Prairie Provinces: Traditionally the region with the lowest unemployment rate in Canada, the Prairie provinces were less seriously affected by the economic slowdown than other parts of the country. The 3.4 per cent unemployment rate in 1975 was not only lowest of all five regions in Canada but lower than the rates in the region for four of the previous five years (Table 15). Saskatchewan had the lowest unemployment rate, 2.9 per cent, of the ten provinces, and Alberta (3.5 per cent) and Manitoba (3.7 per cent) were the second and third lowest, respectively. There were 54,000 persons unemployed on average in the three provinces in 1975, 11,000 more than in 1974.

The average employment level in the Prairie provinces in 1975 was 1,528,000, an increase of 2.3 per cent from the figure for 1974. The only two industries which added substantial numbers in 1975 were services and public administration, which added 12,000 and 11,000, respectively. Employment in agriculture declined slightly from 1974 but the construction industry showed a good rate of growth. By province, there was no change at all in the employment level in Manitoba from the previous year, so the increase during the year was shared between Alberta and Saskatchewan (Table 17).

British Columbia: British Columbia experienced the fastest rates of growth in 1975 of any of the five regions of Canada in both the labour force and employment. There was a respectable gain of 3.1 per cent in employment from 1974, from 996,000 to 1,027,000. The labour force growth rate was even faster, however, at 5.7 per cent. Accordingly, the number of unemployed persons in the province rose from 64,000 in 1974 to 93,000 in 1975 (Table 15). Expressed as an unemployment rate, this was a jump from 6.0 to 8.3 per cent of the labour force. By industry, employment showed wide swings in percentage terms from 1974 to 1975. The finance and service industries showed growth rates of 14.0 and 11.7 per cent respectively, while manufacturing and the forestry-fishing-mining group had declines of 8.3 and 10.4 per cent respectively. There was also a slight decline in construction employment between 1974 and 1975.

² Unemployment figures are not published for Prince Edward Island as the small population of the province does not permit reliable estimates.

men aged 25 years and over was little better. There was a year-to-year employment increase of 51,000 or 1.1 per cent, in this category. Only for adult women, those aged 25 and over, was there a good rate of employment growth in 1975, 5.5 per cent, although most of this increase took place in the first half of the year. Employment growth rates in 1975 for these age groups are given in Table 1.

By industry, weakness was evident in 1975 in manufacturing and in the primary industries other than agriculture, both of which experienced employment declines from 1974. There was only a small year-to-year gain of 7,000 in construction employment, which in the previous two years had recorded increases of 48,000 and 49,000. In agriculture, where the long-term downward trend was reversed in 1974, another small gain was recorded. The greatest strength in employment was shown in the community, business and personal service, public administration and trade sectors. The increase in employment over the year in service industries alone, 122,000, more than offset the drop of 73,000 in manufacturing employment.

LABOUR FORCE GROWTH

The labour force, which consists of the employed plus the unemployed, increased by 353,000 or 3.7 per cent in 1975 over 1974. This growth outpaced the rate of job creation, as given above, with the result that there was a substantial increase in unemployment. Even so, the 1975 rate of labour force growth was below that of the previous two years (Table 4). Many potential workers were discouraged from entering the labour force because of the relative lack of employment opportunities. This was particularly true of young people. Conversely, adult women entered the labour force in large numbers to supplement family incomes which had been affected by inflation and by unemployment among youth and adult males in the family.

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES

For 1975 and earlier years the labour force participation rate is measured by the percentage of the non-institutional population 14 years of age and over in the labour force. The aggregate participation rate rose from 58.3 in 1974 to 58.8 per cent in 1975 (Table 2). The rate for women rose from 39.7 to 40.9 per cent, while that for men dropped marginally from 77.3 in 1974 to 77.2 per cent in 1975. The increase between 1974 and 1975 for young persons aged 14-24 years, half a percentage point, was smaller than in the previous two years.

UNEMPLOYMENT

The aggregate unemployment rate in 1975, 7.1 per cent of the labour force, equalled the postwar high reached in 1961. The average number of persons unemployed during the year was 707,000, a rise of 182,000 from the total of 525,000 in 1974. The unemployment rate for females, 6.4 per cent, was the highest recorded since these statistics have been

JOB VACANCIES

Full-time job vacancies in Canada were lower in 1975 than in 1974 in all four quarters of the years, as shown below:

	I	II	III	IV
1974	80,000	98,700	116,200	71,200
1975	56,300	62,500	63,000	44,800

Full-time job vacancies in the fourth quarter 1975 consisted of 20,600 vacancies in white-collar occupations and 24,200 in blue-collar occupations. The comparable 1974 figures were white-collar, 31,000 and blue-collar, 40,200.

The decline in full-time job vacancies in 1975 was common to all five economic regions. The fourth-quarter 1975 data, with comparable 1974 figures given in brackets are: Atlantic, 2,800 (4,300); Quebec, 10,000 (17,400); Ontario, 17,100 (25,400); Prairie, 11,700 (19,100) and Pacific, 3,100 (5,000).

REGIONAL LABOUR MARKETS

Atlantic Provinces: The years 1973 and 1974 were among the best ever for the Atlantic provinces in terms of employment expansion but this pace was not sustained in 1975. The employment growth rates in 1973 and 1974 were 6.5 and 3.8 per cent respectively, but this rate dropped to 1.1 per cent in 1975. The decline was particularly marked in Nova Scotia. In

kept. The rate for males, 7.4 per cent, while high, had been exceeded in 1960 and 1961. Unemployment in 1975 increased for all age groups (Tables 5 and 6). There was a notable rise among persons aged 14-24 years, from 9.6 per cent in 1974 to 12.5 per cent. The unemployment in this age group made up almost half the total, 346,000 out of 707,000. There was also a sharp rise in the unemployment figure for women 25 years and over, from 72,000 in 1974 to 103,000 in 1975. Unemployment among men 25 years and over rose from 194,000 to 258,000 in the same comparison. This was a smaller percentage increase but a larger rise in actual numbers than that for women in the same age group. Long-term unemployment (four months or more) also showed a substantial rise in 1975. There were 245,000 persons in this category, as against 172,000 in 1974. Of the remainder, 256,000 were unemployed from 1 to 3 months; 157,000 for less than a month, and 49,000 were on temporary lay-off (Table 6). The breakdown of the unemployed in 1975 by family status shows that 233,000, or about one-third of the total, were heads of families (Tables 7 and 8). Another 254,000 were single sons or daughters, 134,000 other family relatives, and 86,000 were not members of a family unit. In terms of percentage distribution, the only major change was in the "other relatives" category, which increased from 17.7 per cent of total employment in 1974 to 18.9 per cent in 1975.

HIGHLIGHTS

In Canada during 1975 there was a serious deficiency of employment opportunities, the result of a combination, of the recession having reached a trough and a mild recovery having begun. Employment conditions were deficient for persons 14-24 years of age and poor for men 25 years of age and over. These deficiencies reflected serious weakness in the goods-producing industries (except in agriculture).

The annual average employment level for persons 14-24 years of age grew by only 2,000 compared with a growth of 149,000 in 1974 and of 173,000 in 1973. Faced with poor employment opportunities, many young persons were reluctant to search for a job. This was reflected in an increase in their labour force participation rate of only 0.5 of a percentage point compared with 1.8 percentage points in 1974 and 2.2 percentage points in 1973. Their annual average unemployment rate of 12.5 per cent in 1975, although much higher than the rate of 9.6 per cent in 1974, therefore understates the underutilization of their potential.

The annual average employment level for men 25 years of age and over rose by 51,000 in 1975 compared with an increase of 121,000 in 1974 and of 130,000 in 1973. Given the strong attachment of this group to the labour force, their average annual unemployment rate of 5.3 per cent in 1975, much higher than 4.1 per cent in 1974, accurately reflects the increase in the underutilization of their manpower.

The annual average employment level for women 25 years of age and over rose vigorously by 117,000 in 1975 compared with increases of 108,000 in 1974 and 127,000 in 1973. Good employment opportunities in the services-producing sector, and the erosion of family incomes because of growing unemployment among adult men and young persons and record high levels of inflation, induced many adult women to join the labour force. As a result, the labour force participation rate of women rose impressively by 1.3 percentage points in 1975 compared with 0.8 of a percentage point in 1974. The increase in 1975 was almost equal to that of 1.4 percentage points in the 1973 boom year. Under the impetus of this behaviour, the annual average unemployment rate of women increased strongly to 4.4 per cent in 1975 from 3.3 per cent in 1974 despite the impressive growth in their employment level.

Long-term unemployment (four or more months) rose more strongly in 1975 than short-term unemployment. The annual average number of persons unemployed for more than six months rose by 40.3 per cent to 101,000 in 1975. Those unemployed for four to six months increased by 44 per cent to 144,000. In 1975, unemployment among heads of family units increased more rapidly than total unemployment.

1 A Revised Labour Force Survey was introduced in January this year. Throughout 1975 this Revised Survey was run parallel to the official Labour Force Survey. The figures given in this article are from the official

The number of unemployed heads of family units rose by 36.3 per cent to 233,000, although the increase in total unemployment was 34.7 per cent. The annual average number of family units in which not one person had a job increased by 34.1 per cent to 181,000 in 1975. Of these family units, those with 2-3 persons rose by 30.7 per cent to 98,000 and those with four or more persons rose by 38.3 per cent to 83,000.

All regions experienced higher unemployment and slower rates of employment growth in 1975. By province, unemployment rates varied from a low of 2.9 per cent in Saskatchewan to 18.2 per cent in Newfoundland. Weakness was evident in the manufacturing and construction industries in several regions with expansion in employment frequently occurring in the services sector. Manitoba was the only province which had no employment growth in 1975.

THE NATIONAL LABOUR MARKET OUTPUT GROWTH

After four quarters of zero or negative growth, the level of real Gross National Expenditure advanced modestly during the three final quarters of 1975. For the year as a whole, it grew by 0.2 per cent. This is a marked deceleration from rates of growth of 2.8 per cent in 1974 and 6.8 per cent in 1973. In the United States, Canada's major trading partner, the rate of growth of real Gross National Expenditure was -2.0 per cent in 1975 and -1.8 per cent in 1974, the only two consecutive years of negative growth since 1946.

While public attention in 1975 was focussed primarily on inflation, the year also saw a deterioration in unemployment. The full effects of the recession which began in 1974 were felt in the Canadian labour market in 1975. The rate of employment growth slackened, job vacancies declined, and unemployment rose. Recovery began in the summer months but was weak in its initial stages and provided only a slight stimulus to the economy. The year as a whole was not one of the better ones in the history of employment in Canada.

EMPLOYMENT GROWTH

The rate of employment growth in Canada in 1975 was 1.9 per cent. There was a gain of 171,000 in average annual employment over 1974. This was a slow rate of growth by recent standards; one has to go back to 1970 to find a lower rate. In 1974, there had been an employment increase of 378,000 or 4.3 per cent. There were fewer employment opportunities for young people in 1975. The increase in employment over 1974 among persons aged 14-24 years was only 2,000, a negligible rise in an employment total of more than 2.4 million for this group. The situation for

Labour Force Survey and will differ—sometimes substantially—from those derived from the Revised Survey. Comparisons between figures for 1975 and 1976 must be based on the results of this Revised Survey.

demands for mobility assistance. This is also in keeping with an over-all reduction in government program spending."

The Mobility Program has been extremely successful in assisting unemployed workers and their families to take advantage of employment opportunities in other parts of Canada. The 1975-76 budget of \$10.2 million was recently augmented by \$1.9 million, however the unprecedented interest in the Program would exhaust the available funds before the end of the fiscal year unless restraints are applied.

Since workers with dependants have the greatest difficulty relocating without assistance, they will be given priority.

Mr. Andras said the \$1,500 Home Purchase Allowance was discontinued because federal and provincial governments assist people to purchase homes to a greater extent today than they did in 1967 when the allowance was first introduced.

The Re-Establishment Allowance of \$100 for the worker, \$100 for the first dependant, \$200 each for the second and third dependants and \$100 for each additional dependant, has been reduced to \$50 for the worker and \$50 for each additional dependant.

STUDENT SUMMER EMPLOYMENT AND ACTIVITIES PROGRAM

The Minister of Manpower and Immigration Robert Andras has announced that the government will again sponsor the Student Summer Employment and Activities Program — SSEAP '76 — as the federal

country.

them to work in environmental projects across the create approximately 200 jobs for students, allowing

the Environment has been allocated \$500,000 to Canadian Penitentiary Service. The Department of

Parole Board, the National Parole Service, and the the Royal Canadian Mounted Police, the National

ministerial agencies, including the Ministry Secretariat, \$700,000 for the employment of students in various

The Ministry of the Solicitor General has been given work for voluntary agencies and health institutions.

students in the health professions to aid in research Public Health Association with funds for hiring

program, Health Activities, will provide the Canadian Parks system. Health and Welfare Canada's new

of Indian and Northern Affairs, will employ students to undertake projects that will enhance awareness of

Awareness program, sponsored by the Department There are several new thrusts to SSEAP '76. A Parks

co-operation in ensuring employment for students." written to my provincial counterparts to seek their

to their studies in the fall," Mr. Andras said. "I have employment, many students will not be able to return

to provide students with work. Without summer ment and the private sector must do what they can

"In spite of difficult economic times, both the govern- 109,700 students will participate in unpaid program

Approximately 12,000 jobs will be created. Another departments providing 17 programs for students.

The \$24 million program will involve eight federal for students.

government's effort to provide summer employment

period in 1974. Ontario remains the major recipient with 77,808 immigrants (52.1 per cent) in the first nine months of 1975, but for the same period in 1974 that province had received 91,141 or 54.8 per cent of the total. Alberta, Saskatchewan and Manitoba all experienced increased immigration during the first nine months of 1975.

The Minister attributed the change in settlement patterns to changes in immigration regulations that link "independent" immigration more closely to Canadian labour market needs.

The shift in settlement to the Prairie provinces was especially noticeable in the "independent" category of immigrants—those who are selected because their skills are needed in Canada. Statistics show that Alberta increased its share of "independent" immigrants by five percentage points to 11.7 per cent for the first three quarters of 1975 from 6.8 per cent in the same period of 1974. Manitoba and Saskatchewan picked up two percentage points, while Ontario's percentage of total "independent" immigrant arrivals declined seven percentage points from the first three quarters of 1974 to the first three quarters of 1975.

The settlement pattern of "nominated" immigrants is not as responsive to efforts to improve distribution because their place of destination is determined by the residence of their nominators.

Third quarter statistics also show that the number of "independent and nominated" immigrants arriving to join the labour force has decreased; labour force participation by new immigrants dropped from 49 per cent of total immigration in the third quarter of 1974 to 43 per cent in the third quarter of 1975. On the other hand, the number of "sponsored" immigrants—those arriving to join their families—increased by four percentage points in the third quarter of 1975.

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

Major policy changes in the Canada Manpower Mobility Program were announced December 10, 1975 by Manpower and Immigration Minister Robert Andras.

The changes, effective December 8, will:

- limit the Relocation Grant to workers with dependants;
- terminate the \$1,500 Home Purchase Allowance; and,
- reduce the Re-Establishment Allowance for recipients and their dependants.

"The changes will ensure that the program continues to assist those workers whose needs for mobility assistance are the greatest," the Minister said. "They can be regarded as essential economy measures within the program budget despite heavy

immigration to Canada for the first nine months of 1975 dropped 10.2 per cent from the same period in 1974. Manpower and Immigration Minister Robert Andras announced. Total immigration for the first three-quarters of 1975 was 149,457 compared with the 166,401 persons who landed in Canada during the same period in 1974. More specifically, Canada admitted 54,550 immigrants for the period July to September 1975, compared with 63,312 for the same third quarter in 1974, a drop of 12.4 per cent.

In releasing 1975 third quarter immigration statistics, Mr. Andras said figures show that the regulation changes initiated by the department in 1974 are having an increasingly noticeable effect.

"During the past few years," the Minister said, "demands for immigration to Canada have been extremely high, while our employment prospects have been adversely affected by world-wide economic recession. The 1974 amendments were implemented to stabilize immigration flow into Canada and to ensure that immigrants would have good prospects of early employment once they arrived here."

"During 1974 immigration regulations were amended twice, but both amendments applied equally to 'nominated' immigrants (non-immediate family members such as brothers, sisters, nieces, nephews, aunts, uncles) and 'independents' (those selected because their skills are in demand here). The 'sponsored' category, which includes immediate family members—children, parents, husband or wife—was not affected."

Moreover, the changes in regulations did not significantly alter the selection of immigrants by world area. Following trends of recent years, Europe continues to decline as a source area of immigrants—down four percentage points in the third quarter of 1975 from the second—while Asia and the Western Hemisphere have each increased two percentage points from the second to the third quarter.

Although immigration from almost every country has declined, Canada's top 10 source countries remained the same in the third quarter of 1975 as in the previous quarter, with Great Britain still the primary source, followed by the United States, Hong Kong, India, Jamaica, Portugal, the Philippines, Italy, Guyana and Vietnam.

Vietnam appears in the list of top 10 source countries in the third quarter of 1975 because of the concentration of refugees landing here in that period. Efforts to settle immigrants in labour-demand provinces resulted in fewer immigrants settling in Ontario and more in the Prairie provinces during the first nine months of 1975 as compared with the same

have an exceptionally high rate of new entrants into the labour force each year, higher indeed than any other industrialized country. In 1972, for example, 320,000 persons entered the labour force making a total of 9,086,000. But this situation will change significantly around 1980 when the annual rate of growth of the labour force will decline rather abruptly from approximately three percent to about two percent. André Raynaud, Chairman of the Economic Council of Canada, stated that this decline to a lower and more normal rate of entrants into the labour force could mean that, without immigration, future economic development might actually be held back by labour shortages. (15:14) The Committee accepted Dr. Harvey Litwick's assertion that 'it is disastrous' for a country to tie immigration policy to short-term economic developments. Immigration 'is a long-term investment in human resources'. (48:22) Its conclusion from this body of evidence was that for population reasons it is important to maintain a moderately steady flow of immigration.

ECONOMIC FACTORS

"The Committee was exposed to much conflicting testimony regarding the economic costs and benefits of immigration. It recognized that the evidence for making specific judgments was far from adequate. As Louis Parai had observed in his background study for the Green Paper, *The Economic Impact of Immigration*,

"The results of previous research do not clearly indicate the economic impact of post-war immigration into Canada... In most instances the impact has not been large. The most significant effects... are to increase slightly per capita incomes and economic growth... and to provide for a more flexible labour force..."

"Contradictory testimony was received regarding the significance of the contribution an expansionist immigration policy could make to economies of scale. In the main, members of the Committee went along with Dr. Raynaud's comment that this argument that immigration should be continued because it contributes to economies of scale was "a very weak one". (15:16) The Committee believes that the benefits of immigration are obvious providing there are reasonable employment opportunities. Of course, immigration causes some special direct costs, as the brief of the Atlantic Provinces Economic Council pointed out, particularly in the fields of education, training and adjustment services. But these costs are balanced by the fact that immigrants arrive with training and experience acquired at no cost to Canada. All of this leads the Committee to the conclusion that Canada would contribute to its own economic well-being by continuing to welcome immigrants in moderate numbers.

"For this combination of reasons the Committee recommends that immigration in future be treated as

a central variable in a national population policy and that this objective be achieved through the establishment of an immigration target to be adjusted from time to time to achieve an even rate of population growth as well as to take account of changing economic conditions and needs. This implies a new commitment to policy planning in the formulation of immigration targets. It also involves recognition of a point strongly made by Dr. Raynaud, 'there are very substantial economic consequences from an alteration in the pace of population growth, either from fast to slow or from slow to fast'. (15:5) Subsequently under questioning, Dr. Raynaud expressed his views more explicitly:

"(I) It would be desirable not to have too much fluctuation in immigration, no more so than it is desirable to have fluctuations in income and investment because that generates cycles and instability in the economy that prove to be very costly to Canada". (15:29)

ANTI-INFLATION PROGRAM — STATEMENT ON CUTS IN GOVERNMENT EXPENDITURES (HANSARD, DECEMBER 18, 1975)

Hon. Jean Chrétien (President of Treasury Board): "Mr. Speaker, tonight, I wish to make a statement on the steps the government is taking to limit its expenditures during the 1976-77 fiscal year.

"The reductions I shall announce can be considered part of our anti-inflation program. We asked all sectors of society to show restraint; the government recognizes that it also must show moderation in its expenditures. There is real public concern about government expenditures at all levels. Canadians are asking us to slow down and pave the way for continued social progress without trying to do everything at the same time.

"We have therefore carefully examined all our projected expenditures for next year and reduced them by more than \$1.5 billion. We must recognize however that slowing the growth rate of government programs involves painful decisions.

"... Savings of \$20 million will be made in the Canada Manpower training program by cancelling the indexing of allowances and changing the selection criteria for trainees..."

"... I therefore must announce that there will be no Opportunities for Youth Program next summer, and that in the winter of 1976-77 the LIP program will be reduced in cost and confined to high unemployment areas. This winter's LIP program, since it is now under way, will be allowed to continue. The government will stop providing financial support to the Company of Young Canadians at the end of this fiscal year. The travel and exchange program of the Secretary of State Department will be discontinued..."

REPORT OF THE SPECIAL JOINT COMMITTEE
ON IMMIGRATION POLICY¹

The report of the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Immigration Policy was tabled in Parliament on November 6, 1975. The Committee had been established in March 1975 to facilitate and give focus to a national debate on future immigration to Canada. Public hearings on issues raised in the Green Paper on Immigration tabled by the Government in February were held across Canada and the views of the public were invited. Submissions of briefs and comments by individuals and organizations were received at the hearings and by mail. The joint chairmen of the Committee were Senator Maurice Riel and the Honourable Martin O'Connell, M.P.

During its 35 weeks of operation, meeting in each of Canada's five regions and in the Northwest Territories, the Committee held a total of nearly 50 public hearings. More than 400 witnesses presented submissions at these meetings. In addition, the Committee received more than 1,200 letters and briefs from individuals and more than 200 briefs from organizations that did not appear at the hearings. In total, more than 1,800 individuals and organizations submitted their views.

The following is a reprint of the first section of the report, entitled "Canada Needs Immigrants", which gives its main conclusions.² The additional sections of the report provide detail on general objectives, administration, selection criteria, various classes of immigrants, federal-provincial co-operation and the statute and regulations. A resume of public attitudes towards immigration as revealed in submissions to the Committee is given in the appendix.

"The Committee is of the opinion that Canada should continue to be a country of immigration. In reaching this central conclusion Committee members were particularly impressed by demographic and economic arguments, as well as by the need to take account of family and humanitarian considerations for reasons specified elsewhere.

DEMOGRAPHIC FACTORS

"Owing to the spectacular decline in the Canadian fertility rate since 1960, immigration is becoming an increasingly important component of population growth. In 1974 Canada's population of 22.3 million grew by 348,000, of which one-half was due to immigration. . . . The situation of immigration accounting for a large part of population growth is one which Canadians have not experienced since the 1920's. This trend is likely to continue. The Committee was impressed by evidence that even if the decline in the fertility rate were to cease and the current fertility rate of 1.8 births per woman were to be projected into the future, Canada would require net

immigration of more than 50,000 a year to prevent a decline in total population after the year 2000. . . .

"It should be noted, moreover, that these are net figures which take account of estimated emigration from Canada. Statistics on annual emigration do not exist and present procedures do not allow for the compilation of reliable figures. However, well-informed estimates suggest that emigration may amount to about one-third of the gross numbers of immigrants, so that it would be reasonable to add 50 per cent to the net figures. . . . to transfer them into gross immigration figures. On the basis of this calculation, an annual rate of 75,000 immigrants would be needed at current fertility rates to maintain a population level of 28 million during the first half of the 21st century. Even at this figure the population could be expected to decline by two million by the year 2071. If it were desired to have a stable population throughout the next century, it would be necessary to have a gross rate of immigration of 150,000 a year.

"The Committee recognizes that these figures involve several assumptions and that the situation could vary considerably over time. But they do reveal the long lead time required if population trends are to be modified. Since the Committee believes that a country as large and thinly populated as Canada cannot afford a declining population, it concludes that Canada must continue to welcome a minimum of 100,000 immigrants a year as long as present fertility rates prevail. The Committee was divided on whether or not to suggest an upper limit either as a figure or as a percentage of the Canadian population. But there was agreement that the Government, when formulating a target each year as called for later in this report, should not treat the minimum figure of 100,000 as an upper limit.

"The Committee rejected the view contained in some submissions that Canada should close its doors to immigrants. Equally, it concluded that in an age of vastly increased mobility Canada could not afford to have an 'open door' policy, and would have to maintain controls over the total number of immigrants coming each year to Canada. The Committee's preference is for a policy of moderation between these two extremes.

"In the exercise of such a policy the Committee agrees with the Government of Newfoundland which argued that 'in this time of increasing world populations, rapidly depleting resources and economic uncertainty, . . . (immigration) must be brought under control and rationally directed . . . to best serve the interests of Canadians'. (30.80) To do this properly, account should be taken of long term needs as well as short term pressures. The Committee is well aware that in a time of high unemployment new immigrants may be seen by the unemployed in particular as competing for too few jobs. Committee members are also aware that Canada continues to

¹ Available from Information Canada. Catalogue No. M 23-42/1975. Price \$3.00. Aussi en français. No de catalogue M 23-42/1975F.

² References taking the form 99:99 identify the issue followed by the page number of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Immigration Policy, First Session, Thirtieth Parliament, 1974-75.

Table of Contents

Review of Manpower and Immigration	Page
Developments	1
National and Regional Labour Markets in 1975	5
Publications received by Department of Manpower and Immigration Library	19
Résumés of Recent Publications	23
Statistical Appendix	25

Foreword

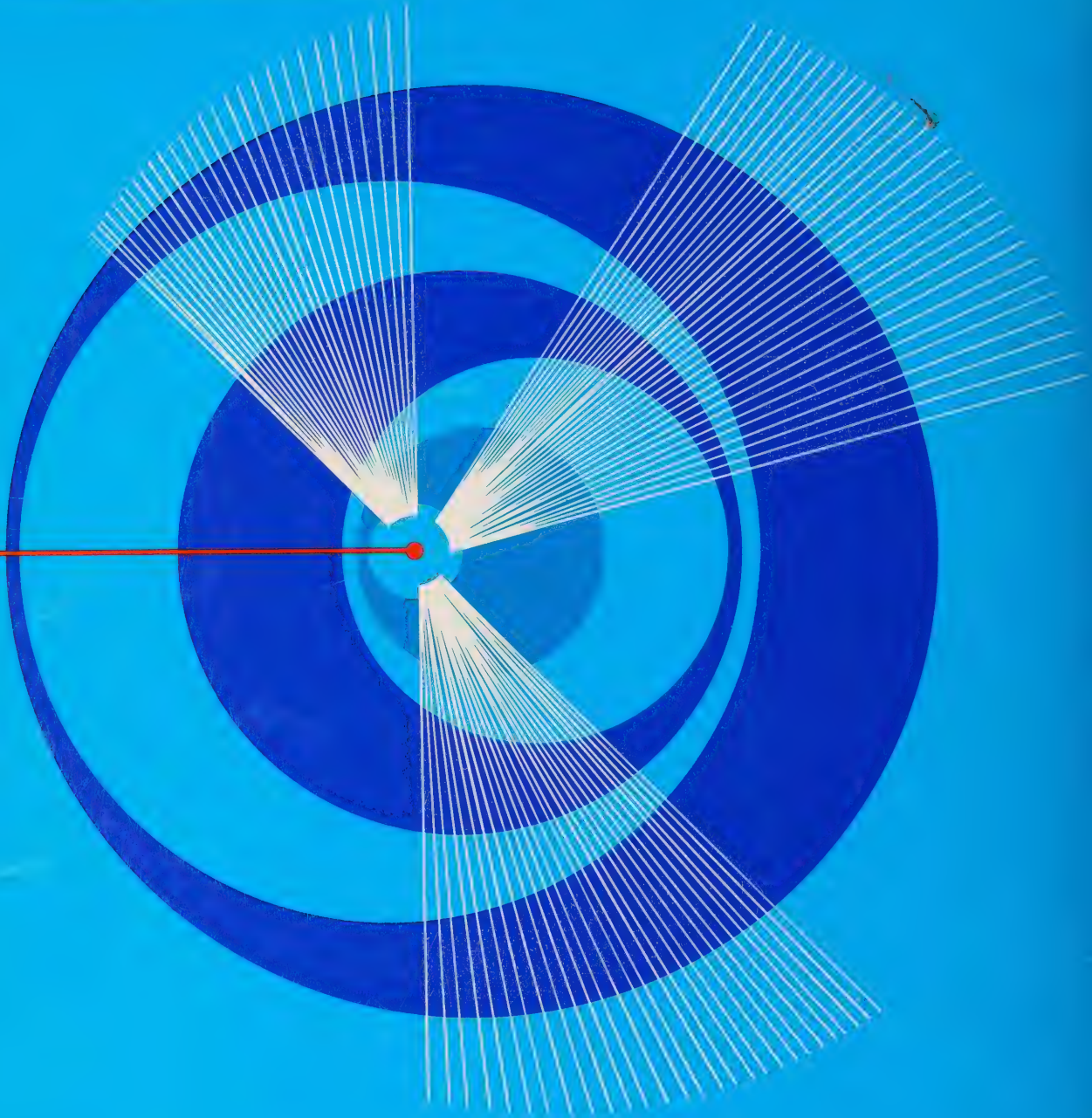
The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.



**CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW**

Vol. 9, No. 1
FIRST QUARTER
1976



Manpower
and Immigration
Main-d'œuvre
et Immigration



CAIM 12
-C15

AI MI 12

- C15

**CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW**

**REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION**

**Vol. 9, No. 2
SECOND QUARTER
1976**

**Vol. 9, No. 2
DEUXIÈME TRIMESTRE
1976**



**Manpower
and Immigration**

**Main-d'œuvre
et Immigration**

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

La *Revue canadienne de la main-d'œuvre et de l'immigration* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la Revue canadienne de la main-d'œuvre et de l'immigration, Pièce U-802, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

Table des matières

Review of Manpower and Immigration Developments	1
The Student Labour Market, Summer 1975	5
The Revised Labour Force Survey	13
Publications Received by the Department of Manpower and Immigration Library	25
Resumés of Recent Publications	31
Statistical Appendix	35

Revue de la situation de la main-d'œuvre et de l'immigration	1
La marché de l'emploi étudiant — été 1975	5
L'enquête révisée sur la population active	13
Liste des publications reçues par la bibliothèque du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration	25
Resumé de publications récentes	31
Appendice statistique	35

BUDGET SPEECH: THE HON. DONALD S. MacDONALD

The following is an excerpt from the budget speech of May 25, 1976 of the Honourable Donald S. MacDonald, Minister of Finance (Hansard, May 25, 1976 pp. 13826-7).

EMPLOYMENT AND THE LABOUR FORCE

"We have of course a special interest in improving the functioning of the labour market in Canada". The Economic Council's recent study, entitled "People and Jobs", provides valuable insights into the structural problems of employment and unemployment in Canada. It analyzes the flows of people into and out of the labour force, from job to job and between unemployment and employment. This analysis documents the tremendous size and complexity of labour market change which takes place in Canada each year. Structural and frictional unemployment, which arises in this process of change, has increased substantially in Canada during the last decade. It reflects both institutional changes and the increased participation of youth and women in the work force. Better information on job opportunities, improved training and creation of the right kind of jobs are important means of reducing structural and frictional unemployment. The Council's study recognizes that manpower and direct employment policies and the unemployment insurance program have all made useful contributions toward dealing with these problems. It concludes, however, that all of them can and should be improved.

Unemployment arises not only from structural change but also from fluctuations in economic growth. The primary means of reducing unemployment due to periods of slow growth lies in the maintenance of adequate overall demand. However, the experience of many countries in recent years underlines the danger of setting targets for unemployment too low or trying to reach them too quickly. If we are to sustain economic growth and job creation while simultaneously bringing down the rate of inflation, demand management policies and policies to improve the functioning of the labour market must go hand in hand.

Canada has been a leader in the recent development of direct employment programs. These programs have created jobs to alleviate the most severe problems of seasonal and regional unemployment. They have assisted those groups which are most likely to be without work for periods of time. We believe we have demonstrated that these jobs can have broad social value and are not simply "make-work". We continue to believe that there is a need for such selective programs of job creation if we are to be able to bring the rate of unemployment down without generating new inflationary pressure. They have to be adapted to the changing structure of the labour market, and to the need to obtain the maximum impact from the limited resources which can be made available within the framework of expenditure control.

Last year's budget speech noted that the continuing review of the unemployment insurance legislation had identified a need to strengthen certain aspects of this program. To meet these needs, a number of changes were incorporated in Bill C-69, which has now become law. During the debate on this bill, it was noted that further changes to the Unemployment

LE BUDGET—L'HON. D.S. MACDONALD

Voici un extrait du discours sur le budget prononcé par l'honorable Donald S. MacDonald le 25 mai 1975 (le Hansard pp. 13826-7).

L'EMPLOI ET LA POPULATION ACTIVE

"Nous sommes évidemment particulièrement intéressés à améliorer le fonctionnement du marché du travail au Canada". L'étude récente du Conseil économique du Canada intitulée "Des travailleurs et des emplois" donne des aperçus intéressants sur les problèmes structurels de l'emploi et du chômage dans notre pays. Elle analyse les entrées et sorties de la population active, les déplacements d'un travail à un autre et le passage du chômage à l'emploi. Cette étude fait ressortir l'ampleur et la complexité extraordinaires de l'évolution qui se produit chaque année sur le marché du travail au Canada. Le chômage structurel et frictionnel qui résulte de cette évolution s'est accru sensiblement dans notre pays depuis dix ans, en raison à la fois de ces modifications institutionnelles et de la participation accrue des jeunes et des femmes à la population active. Une meilleure information sur les possibilités de travail, l'amélioration de la formation et la création d'emplois intéressants sont des mesures susceptibles de réduire sensiblement cette catégorie de chômage. Le Conseil économique reconnaît dans son étude que les politiques de main-d'œuvre et d'emploi direct ainsi que le programme d'assurance-chômage ont tous contribué utilement à la solution de ces problèmes. Il conclut cependant que, dans tous ces domaines, on peut et l'on doit apporter des améliorations.

Le chômage résulte non seulement de l'évolution structurelle, mais aussi des fluctuations de la croissance économique. La principale façon de réduire le sous-emploi en période de faible croissance consiste à favoriser l'établissement de la demande globale à un niveau approprié. Cependant, l'expérience acquise par de nombreux pays ces dernières années révèle le danger qu'il y a à se fixer dans ce domaine des objectifs trop modestes ou à essayer de les atteindre trop vite. Si nous voulons soutenir la croissance économique et la création d'emplois tout en réduisant l'inflation, les mesures de régulation de la demande et d'amélioration du fonctionnement du marché du travail doivent être coordonnées.

Le Canada a joué un rôle de pionnier dans l'élaboration récente de programmes d'emploi direct. Ces derniers ont permis d'atténuer les problèmes les plus graves de chômage saisonnier et régional. Ils ont profité aux catégories de la population qui sont les plus susceptibles de se trouver sans travail pendant un certain temps. Nous pensons avoir fait la preuve que les emplois ainsi créés peuvent avoir une valeur sociale réelle et ne sont pas "artificiels". Nous croyons toujours que ces programmes sélectifs de création d'emplois sont nécessaires si nous voulons abaisser le taux de chômage sans pour autant créer de nouvelles tensions inflationnistes. Ces programmes doivent être adaptés à l'évolution du marché du travail et tenir compte du besoin d'obtenir des résultats maximaux avec les ressources limitées que permet de dégager une politique de contrôle des dépenses.

Insurance Act would be brought forward as the review progressed. As a result of this review, my colleague, the Minister of Manpower and Immigration (Mr. Andras), will introduce legislation proposing a number of significant initiatives.

These changes are designed to make the unemployment insurance system more equitable and dynamic, more responsive to regional unemployment conditions, and less costly. They are also designed to encourage those with jobs to stay with them and those who are unemployed to seek suitable jobs.

Three main changes will be introduced relating to unemployment insurance benefits:

First, the present requirement for eight weeks of insured employment to qualify for benefits will be increased to 12 weeks. This amendment is intended to reflect the changes which have taken place in the Canadian labour market in recent years. These include the increase in the number of people who have only a marginal attachment to the labour force and who thus have less of a claim for the protection of unemployment insurance.

Second, the number of weeks during which benefits may be drawn will be more directly related to the number of weeks worked. In addition, regional extended benefits will be related in a more sensitive manner to the level of regional unemployment.

Third, severance pay will be treated as savings and as such will not affect a person's eligibility for unemployment insurance benefits.

The act will also be amended to permit the payment of unemployment insurance to beneficiaries on a discretionary basis where they take part in such activities as selective employment, training or short-time work programs. My colleague will elaborate on this new concept of adding an important thrust to the over-all insurance system.

The Minister will also elaborate proposals to integrate the administration of the unemployment insurance system with the programs and services of the Department of Manpower and Immigration. We believe the time is ripe to have a common organizational setting in order to promote even greater effectiveness in administration and to enhance the quality of employment services to Canadian workers."

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

The following is an excerpt from a statement on immigration made April 28, 1976 to the Standing Committee of the House of Commons on Labour, Manpower and Immigration by the Honourable Robert Andras, Minister of Manpower and Immigration:

"... To go ahead with the statement on immigration, when I took over the responsibility as Minister for Immigration a bit over three years ago, I came to the conclusion that there were two major objectives I wanted to try to accomplish. The first was to try to bring immigration to Canada under better control than I think existed, and second to bring about a major overhaul of immigration law and policy which would culmi-

Dans le discours du budget de l'an dernier, il était mentionné que l'examen permanent du régime d'assurance-chômage avait fait ressortir la nécessité de renforcer certains aspects du programme. Pour cette raison, un certain nombre de modifications avaient été incorporées au bill C-69, qui a maintenant pris force de loi. Pendant la discussion de ce projet, il avait été annoncé que d'autres modifications seraient apportées à la Loi sur l'assurance-chômage au fur et à mesure que l'étude progresserait. À la lumière de cette étude, mon collègue de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (M. Andras) présentera un projet de loi proposant un certain nombre d'innovations importantes. Ces modifications visent à rendre le système d'assurance-chômage plus équitable et plus dynamique, à favoriser son adaptation à la situation régionale de l'emploi et à en diminuer le coût. Elles sont également destinées à encourager les personnes qui ont un emploi à le conserver et celles qui sont sans travail à chercher un poste convenable.

Trois grands changements seront proposés en matière de prestations de chômage.

En premier lieu, les huit semaines d'emploi assuré actuellement exigées pour bénéficier des prestations seront portées à douze semaines. Cette modification est motivée par les changements intervenus ces dernières années sur le marché canadien du travail, notamment l'augmentation du nombre de personnes dont l'attachement à la population active n'est que marginal et qui ont donc moins droit à la protection de l'assurance-chômage.

En second lieu, un rapport plus direct sera établi entre, d'une part, le nombre de semaines de prestations et le nombre de semaines de travail et, d'autre part, les prestations liées au sous-emplois régional et le chômage dans les régions.

En troisième lieu, les indemnités de cessation de fonctions seront considérées comme une épargne, sans réduire les droits à l'assurance-chômage.

La loi sera également modifiée de façon à permettre le versement discrétionnaire de prestations lorsque les bénéficiaires participent par exemple à un programme d'emploi sélectif, de formation ou de travail à durée réduite. Le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration donnera plus d'explications sur ces dispositions, qui ajoutent une dimension importante à notre régime global de protection.

Mon collègue exposera également les projets visant à intégrer l'administration de l'assurance-chômage aux programmes et aux services de son ministère. Nous pensons que le temps est venu d'avoir un cadre institutionnel commun permettant d'améliorer l'efficacité du système et donc, la qualité des services d'emploi offerts aux Canadiens (Français)."

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

L'extrait suivant est tiré d'un discours sur l'immigration que M. Robert Andras, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, a prononcé le 28 avril 1976 devant le comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration:

"... Revenons maintenant à l'immigration. Lorsque j'ai été

nate in a new Immigration Act. I think we are well along the way to accomplishing both objectives.

In the first case, instead of responding passively we are now in a position of actively managing the immigration program in, I think, closer accordance with Canada's interest, needs and commitments. We have introduced control over the entry, the stay, and the employment of visitors. Immigrants themselves are selected more closely in relation to demonstrated labour market needs. Backlogs in the inquiry and appeal stages have been eliminated and appeals are now limited to persons to whom we have a legal or moral commitment.

As a result of the global priorities processing system instituted, if I recall, in May of 1974 we are now achieving equity in the handling of applications abroad so that people in the same general circumstances at least are being dealt with in the same general time frame. I must say though that because of circumstances over which we have little or no control, the speed and effectiveness of communications, the verification of documents required, the presence and frequency of certifiable medical program, and voluntary delays by applicants from time to time, processing times may vary from applicant to applicant and from country to country. But our efforts have been aimed at ensuring equity in those stages of processing, namely preliminary screening, call-up for interview, and final documentation over which we do exercise control.

The measures taken in 1974 to stabilize the growth in the movement without destroying equity among categories and source countries have worked. Last year the movement resulted — and these are, I think, the final figures now — in 187,881 landings and this year we are forecasting the move to be in order of 140,000 to 145,000. In addition, the delays and backlogs in the processing of applications abroad in 1973 and 1974, resulting from very high demand and the withdrawal of the right to apply from within Canada for permanent residence, have largely been eliminated. We expect the virtual elimination of all those backlogs by the fall of this year.

This and other accomplishments have been effected by amendments to the regulations; by minor amendments to the legislation; by improved articulation of options for policy decision, and active program management. To ensure that control is maintained and to tighten the link between Immigration and other broad government objectives, especially demographic objectives, we need — and I do not think there is any doubt about this — new legislation. I do not think we can continue to rely on relatively minor tinkering because it is only by a total overhaul of an act that, after all, dates from 1952, that we can move immigration legislation from the era of the steamboat to modern requirements. The results of that overhaul in which many of you have taken a very active part, I hope to present to Parliament later this year in the form of an Immigration Bill.

While I have spent considerable time over the last three years in the pursuit of these objectives, I have also been concerned with many other aspects of the immigration program. In recent years we have been particularly active in dealing with refugees, and I think we have been maintaining Canada's reputation in this field. As of March 31, 1976, 3,621

chargé du ministère de l'Immigration il y a un peu plus de trois ans, j'en suis venu à la conclusion qu'il y avait deux grands buts que je désirais atteindre. Tout d'abord, je désirais que l'immigration au Canada soit mieux contrôlée qu'elle ne l'était à ce moment-là, et, en second lieu, je voulais réaliser une restructuration d'envergure de la législation et de la politique en fait d'immigration pour parvenir à l'adoption d'une nouvelle loi dans ce domaine. Je pense que les deux objectifs sont en bonne voie d'être atteints.

Dans le premier cas, au lieu de réagir passivement, nous sommes maintenant en mesure d'exécuter activement le programme d'immigration d'une façon qui répond mieux aux intérêts du Canada, à ses besoins et à ses engagements. Nous avons établi un contrôle à l'égard de l'entrée, de la durée de séjour et de l'emploi des visiteurs. Les immigrants eux-mêmes sont sélectionnés en relation plus étroite avec les besoins manifestes du marché du travail. L'arriéré des enquêtes et celui des appels ont été rattrapés et seules les personnes à l'égard desquelles nous avons un engagement légal ou moral peuvent interjeter appel.

Par suite de la mise en place du système de priorités institué, si mes souvenirs sont bons, en mai 1974, nous étudions de façon équitable les demandes présentées à l'étranger pour que les cas de nature semblable soient examinées dans les mêmes délais. Je dois dire que toutefois, en raison de circonstances indépendantes de notre volonté, la rapidité et l'efficacité des communications, la vérification des documents nécessaires, la présence et la fréquence des problèmes que posent les personnes médicalement inaptes et les retards voulus parfois par les requérants, le temps consacré à l'étude de chaque cas peut varier d'un requérant à l'autre et d'un pays à l'autre. Nous nous employons à faire preuve d'impartialité à chacune des étapes de l'étude des cas, à savoir la sélection préliminaire, l'entrevue et l'établissement des derniers documents nécessaires, étapes sur lesquelles nous exerçons un contrôle.

Les mesures arrêtées en 1974 pour stabiliser la croissance du mouvement, tout en conservant une certaine équité envers les diverses catégories et les pays sources, ont été fructueuses. L'année dernière (ces chiffres sont définitifs), 187,881 immigrants ont été reçus et, cette année, nous prévoyons qu'il y en aura de 140,000 à 145,000. En outre, les retards dans l'étude des demandes présentées à l'étranger en 1973 et 1974 ainsi que l'arriéré dans ce domaine attribuables à une très forte demande et au retrait du droit de présenter une demande au Canada pour obtenir la résidence permanente ont été considérablement réduits. Nous croyons que d'ici à l'automne de cette année tout l'arriéré aura pratiquement été rattrapé.

Tout cela et plus encore a été accompli grâce à des modifications aux dispositions réglementaires, à de légers changements à la législation, à des choix plus avertis en matière de politique et à l'exécution plus énergique du programme. Pour veiller à ce que le contrôle soit maintenu et pour resserrer les liens entre l'immigration et les autres grands objectifs du gouvernement, surtout les objectifs démographiques, une nouvelle législation s'impose, de l'avis de tous. Ce n'est pas en apportant des changements mineurs d'une loi qui, après tout, date de 1952, mais plutôt en procédant à une restructuration complète que nous pourrions

refugees and other persons affected by the coup in Chile had arrived in Canada and a further 889 had received permission to come. Our contribution to the permanent resettlement of these people exceeds that of, I think, any other nation by a fairly large margin and we do expect about a hundred more to be accepted in each of the remaining months of the year. Following the change in government in South Vietnam and Cambodia, we accepted 6,518 South Vietnamese and Cambodian refugees, all within a period of several months. We made special provisions to deal with persons affected by the hostilities in Cyprus, Lebanon and Angola, even though in these cases they were not refugees or persons whose situation was equivalent to that of refugees. In each instance the circumstances placed hardships in the way of their departure from their country. Our approach has been to facilitate the reunion of family members by providing processing priority and making other processing arrangements as necessary.

I have been able to establish a close working relationship with the United Nations High Commissioner for Refugees, and we have officially re-established contact with the International Committee on European Migration on an observer basis after a lapse of some years in that status. This has enhanced the effectiveness of our refugee policy and will continue, I think, to do so in the future..."

CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

A major policy change in the Canada Manpower Mobility Program has reinstated relocation grants to workers without dependants, Manpower and Immigration Minister Robert Andras announced on April 12.

"Last December," the Minister said, "because of a substantially higher than anticipated rate of activity that would have led to a substantial over-expenditure in program funds, it was necessary to limit relocation grants to workers with dependants. As of April 1, workers without dependants once again can benefit."

The re-establishment allowance of \$50 for the worker and \$50 for each dependant in effect since December is being continued.

Other policy changes include discontinuance of the \$1,500 home purchase allowance. "Last year," Mr. Andras said, "only two per cent of clients benefited from this allowance, although it made up 20 per cent of the total cost of relocation grants. In addition, federal and provincial governments assist people to purchase homes to a greater extent today than they did in 1967 when the allowance was introduced."

faire évoluer la législation de l'époque du bateau à vapeur à l'époque moderne. Je présenterai au Parlement plus tard cette année les résultats de cette restructuration-à laquelle beaucoup d'entre vous ont d'ailleurs pris une part active-sous la forme d'un projet de loi en matière d'immigration.

J'ai consacré beaucoup de temps au cours des trois dernières années à chercher à réaliser ces objectifs. De nombreux autres du programme d'immigration m'ont aussi beaucoup préoccupé. Au cours des dernières années, nous nous sommes en particulier intéressés activement aux réfugiés, contribuant ainsi à conserver l'excellente réputation du Canada dans ce domaine. Au 31 mars 1976, 3,621 réfugiés et autres personnes touchés par le coup d'État du Chili étaient arrivés au Canada, et 889 autres avaient reçu la permission d'y venir. La contribution du Canada au rétablissement permanent de ces personnes dépasse de beaucoup celle de toute autre nation et nous prévoyons que 100 autres personnes seront acceptées au cours de chacun des autres mois de l'année. Par suite du changement de gouvernements au Viet-nam et au Cambodge, nous avons accueilli 6,518 réfugiés sud-vietnamiens et cambodgiens, nombre réparti sur plusieurs mois. Nous avons pris des dispositions spéciales permettant de nous occuper des personnes touchées par les hostilités à Chypre, au Liban et en Angola même s'il ne s'agissait pas de réfugiés ni de personnes dont la situation ressemblait à celle des réfugiés. Dans chaque cas, des circonstances rendaient le départ de leur pays difficile. Nous visons à faciliter la réunion des familles en établissant des priorités à l'égard de l'étude des cas et en prenant au besoin d'autres dispositions à ce sujet.

J'ai réussi à établir d'étroites relations de travail avec le Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés et, après plusieurs années de silence, j'ai rétabli officiellement le contact, à titre d'observateur, avec le Comité inter-gouvernemental pour les migrations européennes. Voilà qui a accru l'efficacité de notre politique à l'égard des réfugiés, et il continuera d'en être ainsi . . .".

PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, M. Robert Andras, a annoncé le 12 avril l'entrée en vigueur d'une modification qui rétablira les subventions de déplacement accordées en vertu du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada.

"Vu qu'en décembre dernier, a dit le ministre, on anticipait un taux d'activités qui aurait engendré d'importantes dépenses supplémentaires, il devenait nécessaire de limiter l'attribution des subventions de déplacement aux travailleurs avec personnes à charge. Les travailleurs sans personne à charge seront donc de nouveau admissibles à ces subventions."

L'allocation de réinstallation de \$50 accordés à chaque travailleur et de \$50 accordés pour chaque personne à charge depuis le mois de décembre n'est pas interrompue.

INTRODUCTION

Every summer the Canadian labour market is deluged by a massive influx of young persons who seek work during their recess from school. Over the last decade the size of this inflow has increased rapidly and has become a major concern for those involved in manpower policies and programs.

Until 1970, precise information about the student summer labour market and its relation to the total labour market was unavailable. In that year Statistics Canada and the Department of Manpower and Immigration collaborated on the design of a survey to supplement the regular Labour Force Survey that would investigate the behaviour of students in the labour market during the summer. Since that time, the supplementary Labour Force Surveys relating to students have been expanded in terms of information sought and coverage.

For the years 1972-1975, survey data were gathered on students aged 14 to 34 years during the months of May, June, July, August and September. The September survey questions cover the total summer³ labour market experience of students and differs from those of May to August in that it employs different labour market concepts and reference periods.^{4,5} In addition, the September data include only two main groups of students: returning students and school-leavers. The May to August survey data provide information on undecided students (those students not sure whether they will attend school full-time in the fall). In 1975 this group amounted, on average, to 4 per cent of the total student population of working age.

INTRODUCTION

Chaque été, le marché du travail canadien est envahi par un flot de jeunes gens qui veulent travailler pendant leurs vacances. Au cours de la dernière décennie, leur nombre a augmenté rapidement, et ils constituent maintenant un souci majeur pour ceux qui sont concernés par des politiques et programmes de main-d'œuvre.

Jusqu'en 1970, nous n'avions aucune donnée précise sur le marché de l'emploi d'été des étudiants et ses relations avec le marché du travail global. Mais cette année-là, Statistique Canada et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ont mis au point en collaboration un complément à l'enquête sur la population active afin d'étudier le comportement des étudiants sur le marché de l'emploi au cours de l'été. Depuis, le champ des enquêtes supplémentaires sur la population active étudiante a été élargi et les renseignements recueillis sont plus nombreux.

Pour les années 1972 à 1975, l'enquête portait sur les étudiants de 14 à 34 ans pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre. Les questions de l'enquête supplémentaire de septembre portaient sur les activités des étudiants sur le marché de l'emploi³ pour l'ensemble de l'été.⁴ Cette étude est différente de celles de mai à août, car elle n'emploie pas les mêmes concepts du marché de l'emploi ni les mêmes périodes de référence.⁵ En outre, les données de septembre ne comprennent que deux grands groupes: les étudiants qui poursuivent leurs études et ceux qui ne les poursuivent pas. Les enquêtes de mai à août comprennent également les étudiants indécis (ceux qui ne sont pas certains de poursuivre leurs études à l'automne); en 1975, ce dernier groupe représentait, en moyenne, 4% de la population étudiante d'âge actif.

¹ This article was prepared in the Current Trend Analysis Division of the Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Research Division, Department of Manpower and Immigration. It is the sixth in a series of articles reporting on the student summer labour market. The previous five articles were published in the following issues of the Canada Manpower Review: Vol. 3, No. 4; Vol. 4, No. 4; Vol. 6, No. 1; Vol. 7, No. 1; and Vol. 7, No. 4.

² Data in this article are from the Labour Force Survey prior to revision.

³ Total summer refers to the period between the end of one school year and the beginning of the next and consequently will vary from one student to another and from one year to another. Employment data refer to any student who worked for pay or profit during this period regardless of duration. Unemployment data refer to anyone who was without work for the entire period and looked for work during the period. The Labour Force is the summation of employment and unemployment.

⁴ For a full description of the various surveys see Cheeseman, J.R., Laverne, J. and Ryan, R., "Surveys Supplementary to the Labour Force Survey," Labour Force Survey Reference Paper No. 2 (LFSRP2), Statistics Canada, August 1974.

⁵ The total summer unemployment rate, for example, is not comparable with the standard monthly unemployment rate normally used. This is due to the fact that it relates to a longer time period—the entire summer—rather than to just one month. Consequently, it tends to be higher than the individual monthly rates.

¹ Le présent article a été préparé par la Division de l'analyse des tendances courantes de la Direction des prévisions et de l'analyse économique, Division de la recherche et de la planification stratégique, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. C'est le deuxième d'une série d'articles sur le marché de l'emploi d'été des étudiants. Les cinq articles précédents ont été publiés dans la Revue canadienne de la main-d'œuvre (Vol. 3 n° 4, Vol. 4 n° 4, Vol. 6 n° 1, Vol. 7 n° 1 et Vol. 7 n° 4).

² Les données citées dans le présent article sont tirées de l'Enquête sur la population active, avant révision.

³ Par "ensemble de l'été", on entend la période allant de la fin d'une année scolaire au début de la suivante; elle peut donc varier d'un étudiant à l'autre et d'une année à l'autre. Dans le présent article, les données sur l'emploi comprennent tout étudiant qui a eu un emploi rémunéré au cours de cette période, peu importe pendant combien de temps. Les données sur le chômage comprennent tout étudiant qui était en chômage et qui cherchait un emploi pendant toute la période. La population active est constituée par l'ensemble des travailleurs et des chômeurs.

⁴ On trouvera une description complète de ces différentes analyses dans *Surveys Supplementary to the Labour Force Survey*, de J.R. Cheesman, J. Laverne et R. Ryan, dans *Labour Force Survey Reference Paper No. 2* (LFSRP: 2), Statistique Canada, août 1974.

⁵ Par exemple, le taux de chômage global pour l'ensemble de l'été ne peut être comparé au taux de chômage mensuel standard normalement utilisé, parce qu'il couvre une période plus longue (l'été entier) que les taux mensuels. Il a donc tendance à être plus élevé que ces derniers.

School-leavers join the regular labour market on a more or less permanent basis, even though some continue to study part-time. Furthermore, returning students account for the largest percentage of the student population (approximately 85 per cent) during each summer month as well as during the whole summer.⁶

In this article, therefore, "student" means "returning student."

THE NATIONAL STUDENT SUMMER LABOUR MARKET

In 1975 the national student summer labour market was affected severely by the 1974-75 recession. Compared with the previous summer, student employment declined and student unemployment increased.

According to Table 1, during the total summer period of 1975 student employment declined slightly to 1,171,000 from 1,172,000 in 1974.

On the other hand, the student labour force increased by 29,000 over that of 1974 to reach a total of 1,317,000 persons.

Unemployment rose by 31,000 to 147,000, and the unemployment rate rose by 2.2 percentage points to 11.2 per cent in 1975. The labour force participation rate declined by 0.9 of a percentage point to 57.8 per cent in 1975.

Thus, the increases in the labour force and in the number unemployed are due to a rise of 84,000 in the student population of working age between the summers of 1974 and 1975. This constitutes a relatively large growth of 3.8 per cent in the working age student population. It would appear that high unemployment, especially for youth, has persuaded many young persons to continue their studies.

THE LEVEL OF SCHOOLING

There is a strong relationship between students' level of schooling and their behaviour in the labour market. Students from elementary and secondary schools find it more difficult to obtain work than do post-secondary students.

Elementary-secondary students become available for work later in the summer and have less work experience. Post-secondary students are less likely to be living with their parents than elementary-secondary students. Also, post-secondary students are usually motivated to earn money during the summer to meet the next year's tuition and living expenses.

According to Table 2, in 1975 the employment of students who planned on returning to elementary-secondary schools fell by 6.2 per cent below the level of 1974. Their labour force declined by 2.3 per cent from the level of a year earlier as their participation rate dipped by 1.8 percentage points to 48.0 per cent. Their unemployment rate, however, rose by 3.5 percentage points to 15.0 per cent. It would appear that poorer job opportunities accounted for the drop in the labour force participation rate. This decline was more than sufficient to offset the 1.3 per cent increase in actual numbers of elementary-secondary students.

Post-secondary students are students attending CEGEPS, community and junior colleges, teachers colleges and

Les étudiants qui ne poursuivent pas leurs études se joignent au marché de l'emploi de façon plus ou moins permanente, même si certains poursuivent des études à temps partiel. De plus, les étudiants qui poursuivent leurs études⁶ composent la plus grande partie de la population étudiante (environ 85%) pendant chaque mois d'été et pour tout l'été.

En conséquence, dans le présent article, par "étudiant" nous entendons en fait "étudiant qui poursuit ses études".

LE MARCHÉ NATIONAL DE L'EMPLOI D'ÉTÉ DES ÉTUDIANTS

En 1975, le marché de l'emploi d'été des étudiants a été sérieusement touché par la récession de 1974-1975. Comparativement à l'été précédent, le niveau d'emploi des étudiants a diminué, et le taux de chômage a augmenté.

Le tableau 1 montre qu'au cours de l'été 1975 l'emploi des étudiants a connu une légère baisse par rapport à 1974, passant de 1 172 000 à 1 171 000.

Par ailleurs, la population active des étudiants se chiffre à 29 000 de plus qu'en 1974, soit 1 317 000.

Le chômage est passé à 147 000, c'est-à-dire une augmentation de 31 000 ou 2,2%, pour un total de 11,2% en 1975. Le taux d'activité a diminué de 0,9% et s'est établi à 57,8% en 1975.

Par conséquent, l'augmentation de la population active et du taux de chômage est due à un accroissement considérable de la population étudiante d'âge actif qui s'élevait à 84 000 de plus, soit 3,8%, en 1975 qu'en 1974. Il semble que le taux élevé de chômage qui touche particulièrement les jeunes a poussé un bon nombre d'entre eux à poursuivre leurs études.

LE NIVEAU D'INSTRUCTION

Le niveau d'instruction est un facteur très important dans le comportement d'un étudiant sur le marché de l'emploi. Les élèves des écoles primaires et secondaires ont plus de difficultés à obtenir un emploi que ceux des écoles postsecondaires. En effet, ils deviennent disponibles pour travailler un peu plus tard au cours de l'été et ont moins d'expérience. Il est plus probable que les étudiants du niveau postsecondaire n'habitent plus avec leurs parents, que dans le cas des élèves des écoles primaires et secondaires. De plus, les étudiants du niveau postsecondaire sont habituellement obligés de gagner suffisamment d'argent au cours de l'été pour pouvoir payer leurs frais de scolarité et de logement pour l'année scolaire suivante.

Le tableau 2 indique qu'en 1975 l'emploi des étudiants qui avaient l'intention de poursuivre leurs études primaires ou secondaires est tombé de 6,2% par rapport à 1974. Chez ces derniers, le nombre d'actifs a baissé de 2,3% comparative-ment à l'année précédente, et leur taux d'activité est passé à 48%, soit une baisse de 1,8%. Toutefois, leur taux de chômage a augmenté de 3,5%, pour atteindre 15%. La réduction des débouchés semble pouvoir expliquer le taux d'activité inférieur. Cette baisse a suffi pour compenser l'augmentation de 1,3% du nombre des élèves des écoles primaires et secondaires et la population active a donc diminué.

⁶ Those full-time students in March who intended to return to school full-time in the fall.

⁶ Les étudiants qui étudiaient à plein temps en mars et qui avaient l'intention de poursuivre leurs études à plein temps à l'automne.

universities. According to Table 2, their employment increased by 7.1 per cent between the summers of 1974 and 1975; however, their labour force grew very rapidly (by 8.5 per cent), and their unemployment rate increased by 1.0 percentage points to reach 5.6 per cent in 1975. Their labour force participation rate fell by 0.6 of a percentage point to 84.1 per cent, but their population rose steeply by 9.2 per cent.

DURATION OF EMPLOYMENT

According to Table 3 the average number of weeks worked by students during the summer of 1975 was 10.5, the same number as in 1974; in both summers the modal group of students worked 8 to 11 weeks.

Elementary-secondary students worked an average of 9.0 weeks, during both summers, and the modal group among these students worked 8 to 11 weeks.

In both summers post-secondary students worked an average of 12.6 weeks, and the modal group among these students worked 16 or more weeks.

The longer average duration of employment by post-secondary students reflects their earlier arrival in the labour market.

STUDENT EMPLOYMENT BY INDUSTRY AND SEX

The July Supplementary Labour Force Survey provides estimates of student employment by industry and sex at the time when employment is at its peak. According to Table 4, in July of both 1974 and 1975 over two-thirds of total student employment were in the services-producing sector. Within this group most of the employment was in the community, business and personal services and the trade sectors.

In the summers of 1974 and 1975 some 40 per cent of male students worked in the goods-producing industries, and almost half of these were employed in manufacturing.

In both years only 15 per cent of female students were employed in the goods-producing industries and 85 per cent in the services-producing industries with over half of this latter group employed in the community, business and personal services sector.

The concentration of male student employment in the goods-producing sector resulted in an overall decline of male employment between 1974 and 1975. Although the number of males employed in the services-producing sector rose in 1975, this increase was more than offset by a decline of male employment in the goods-producing sector. Reflecting the 1974-75 recession, total student employment in the goods-producing sector declined in 1975. On the other hand, total student employment in the services-producing sector increased in 1975 as did female student employment in this sector.

Les étudiants du niveau postsecondaire comprennent les étudiants des CEGEP, des collèges et des collèges communautaires, des écoles normales et des universités. Selon le tableau 2, le taux d'emploi de ces étudiants a augmenté de 7,1% par rapport à 1974. Toutefois, la population active a augmenté très rapidement (de 8,5%), le taux de chômage chez ces étudiants a augmenté de 1% pour atteindre 5,6% en 1975. Leur taux d'activité a diminué de 0,6% pour passer à 84,1%, mais leur population s'est accrue considérablement de 9,2%.

DURÉE DE L'EMPLOI

On trouvera au tableau 3 que les étudiants ont travaillé en moyenne 10,5 semaines au cours de l'été 1975, exactement comme en 1974, et les étudiants du groupe modal ont travaillé de 8 à 11 semaines au cours de ces deux étés.

Les étudiants des écoles primaires et secondaires ont travaillé en moyenne 9 semaines au cours de ces deux étés et le groupe modal de ces étudiants a travaillé entre 8 et 11 semaines.

Au cours de ces deux étés, les étudiants du niveau postsecondaire ont travaillé en moyenne 12,6 semaines et leur groupe modal au moins 16 semaines.

Les étudiants de niveau postsecondaire travaillent plus longtemps parce qu'ils sont disponibles plus tôt.

L'EMPLOI DES ÉTUDIANTS SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE OU LE SEXE

L'enquête supplémentaire de juillet sur la population active fournit des prévisions sur l'emploi des étudiants ventilées selon l'activité économique et le sexe au moment où l'emploi est à son plus fort. On trouvera au tableau 4 qu'au mois de juillet 1974 et 1975 plus des deux tiers des étudiants ont travaillé dans le secteur des services. Ce groupe se concentrait dans les activités suivantes: services communautaires, commerciaux et personnels, et de commerce.

Au cours de ces deux étés, environ 40% des étudiants du sexe masculin ont travaillé dans le secteur de production des biens, et environ la moitié de ces derniers travaillaient dans l'industrie de la fabrication.

Pour la même période, seulement 15% des étudiantes travaillaient dans le secteur de production des biens, et 85% dans le secteur des services. Plus de la moitié de ce dernier groupe travaillait dans le secteur des services communautaires, commerciaux et personnels.

La concentration de l'emploi des étudiants du sexe masculin dans le secteur de production des biens a entraîné une baisse générale de l'emploi des hommes en 1975, comparativement à 1974. Même si le nombre d'étudiants du sexe masculin travaillant dans le secteur des services a augmenté en 1975, la diminution de l'emploi dans le secteur de production des biens a plus que compensé cet accroissement. Le fléchissement de l'emploi des étudiants dans le secteur de production des biens est imputable à la récession de 1974-1975. Par ailleurs, le nombre total des étudiants travaillant dans le secteur des services de même que le nombre total des étudiantes ont augmenté en 1975.

REGIONAL LABOUR MARKETS

According to Table 6, between July 1974 and July 1975 employment in the Atlantic region declined in the goods-producing sector but rose, though less steeply, in the services-producing sector. According to Table 5, total employment in this region remained unchanged between the total summers of 1974 and 1975. While the labour force participation rate declined by 0.3 of a percentage point, the labour force rose by 3.7 per cent, reflecting a 4.2 per cent increase in the student population. The increase in the labour force combined with the stagnant level of employment to bring about an increase in the unemployment rate of 2.3 percentage points to 13.3 per cent in 1975.

In Quebec, employment between July 1974 and July 1975 declined in both the goods-producing and the services-producing sectors but more steeply in the former than in the latter. Between the total summers of 1974 and 1975 there was moderate decline in total employment. While the labour force also decreased, the numbers unemployed remained virtually unchanged and the unemployment rate rose slightly from 15.6 per cent in 1974 to 15.8 per cent in 1975. The participation rate declined by 3.6 percentage points to 49.8 per cent in 1975, but the student population rose by 3.7 per cent between 1974 and 1975.

In Ontario between July 1974 and July 1975 employment declined steeply in the goods-producing sector but rose, though more slowly, in the services-producing sector. Between the total summers of 1974 and 1975 there was a moderate increase in total employment. The labour force and the numbers unemployed also increased, and the unemployment rate rose from 8.2 per cent in 1974 to 10.5 per cent in 1975. There was only a slight increase in the participation rate, from 61.3 per cent to 61.6 per cent in 1975, but the student population grew by 4.9 per cent.

In the Prairie region, employment fell in both the goods-producing and services-producing sectors between July 1974 and July 1975. Aggregate employment also fell between the total summers of 1974 and 1975. The labour force declined and the participation rate fell by 1.3 percentage points to 63.9 per cent in 1975. On account of high sampling errors, the very low unemployment figures do not permit a year-to-year comparison. In this region the student population remained virtually unchanged between 1974 and 1975.

In British Columbia, employment in the goods-producing sector remained virtually unchanged between July 1974 and July 1975, and there was a moderate decline in employment in the services-producing sector. Between the total summers of 1974 and 1975 aggregate employment advanced moderately. The labour force also increased. On account of high sampling errors, the very low unemployment figures do not allow a year-to-year comparison. The student population advanced rapidly by 7.4 per cent, and the labour force participation rate advanced by 2.6 percentage points to 64.2 per cent in 1975.

LES MARCHÉS RÉGIONAUX DE L'EMPLOI

Le tableau 6 indique qu'en juillet 1975 l'emploi dans la Région de l'Atlantique était inférieur à celui de juillet 1974 dans le secteur de production des biens, mais qu'il a augmenté de façon moins marquée dans le secteur des services. Le tableau 5 montre que le total de l'emploi dans cette Région est demeuré le même pour l'ensemble de ces deux étés. Même si le taux d'activité a diminué de 0,3%, la population active a augmenté de 3,7%, ce qui traduit l'accroissement de 4,2% de la population étudiante. La croissance de la population active et le niveau stagnant de l'emploi ont entraîné l'augmentation de 2,3% du taux de chômage qui a atteint 13,3% en 1975.

Au Québec, l'emploi dans les secteurs de production des biens et des services a diminué en juillet 1975, comparative-ment au même mois en 1974, mais la baisse était plus marquée dans le premier cas. Pour l'ensemble de l'été, le total de l'emploi a accusé un léger fléchissement en 1975, comparative-ment à 1974. Même si la population active a aussi connu une réduction, le nombre de chômeurs est demeuré le même, et le taux de chômage s'est élevé quelque peu, soit de 15,6% en 1974 à 15,8% en 1975. Le taux de participation a diminué de 3,6% pour se chiffrer à 49,8% en 1975, mais la population étudiante s'est accrue de 3,7% en 1975.

En Ontario, l'emploi dans le secteur de production des biens a diminué considérablement en juillet 1975, comparative-ment à juillet 1974, mais, il a augmenté un peu plus lentement dans le secteur des services. L'emploi s'est légèrement accru en 1975. La population active et le nombre de chômeurs ont aussi augmenté, et le taux de chômage est passé de 8,2% en 1974 à 10,5% en 1975. Le taux d'activité n'a accusé qu'une légère augmentation, soit de 61,3% à 61,6% en 1975, mais la population étudiante a augmenté de 4,9%.

Dans la Région des Prairies, l'emploi a diminué de juillet 1974 à juillet 1975 dans le secteur de production des biens comme dans le secteur des services. L'emploi a aussi diminué au cours des deux étés. La population active a fléchi, et le taux d'activité a diminué de 1,3% pour s'établir à 63,0% en 1975. Le taux de chômage est très bas compte tenu des erreurs considérables d'échantillonnage, et c'est pourquoi il est impossible de le comparer d'une année à l'autre. Dans cette Région, la population étudiante est demeurée pratiquement inchangée entre 1974 et 1975.

En Colombie-Britannique, l'emploi dans le secteur de production des biens est demeuré sensiblement le même en juillet 1975 qu'en juillet 1974, et le secteur des services a accusé une légère baisse. Pour l'ensemble des étés 1974 et 1975, l'emploi a augmenté quelque peu. La population active s'est aussi accrue. Le taux de chômage est très bas à cause des erreurs considérables d'échantillonnage, et c'est pourquoi il est impossible de le comparer d'une année à l'autre. La population étudiante s'est accrue rapidement de 7,4%, et le taux d'activité a augmenté de 2,6% pour se situer à 64,2% en 1975.

Table 1
Tableau 1

Student Labour Market, Total-summer, 1974 & 1975
Marché de l'emploi étudiant, étés 1974 et 1975

	1975	1974	Change
Population / Population (000's)	2,279	2,195	+84
Labour Force / Population active (000's)	1,317	1,288	+29
Employment / Emploi (000's)	1,171	1,172	-1
Unemployment / Chômage (000's)	147	116	+31
Unemployment Rate / Taux de chômage (%)	11.2	9.0	+2.2
Participation Rate / Taux d'activité (%)	57.8	58.7	-0.9

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1974 & 1975. Statistique Canada. Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1974 et 1975.

Table 2
Tableau 2

Student Labour Market by School Type, Total-summer, 1974 & 1975
Ventilation du marché du travail étudiant par genre d'établissement d'enseignement, étés 1974 et 1975

		Total	Elementary- secondary Schools/ Écoles primaires ou secondaires	Post- Secondary Schools ¹ / Écoles postse- condaires	Other Schools/ Autres
Population/	1975	2,279	1,598	592	89
Population (000's)	1974	2,195	1,577	542	75
Labour Force/	1975	1,317	767	498	52
Population active (000's)	1974	1,288	785	459	44
Employment/	1975	1,171	652	470	49
Emploi (000's)	1974	1,172	695	489	39
Unemployment/	1975	147	115	28	**
Chômage (000's)	1974	116	90	21*	**
Unemployment Rate/	1975	11.2	15.0	5.6	**
Taux de chômage (%)	1974	9.0	11.5	4.6	**
Participation Rate/	1975	57.8	48.0	84.1	58.4
Taux d'activité (%)	1974	58.7	49.8	84.7	58.7

¹Includes CEGEPS, Community and Junior Colleges, Teachers Colleges and Universities.

*These data carry a high sampling variability, and caution should be used in their interpretation.

**Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Survey, September 1974 & 1975.

¹Y compris les CEGEP, les collèges communautaires ou autres, les écoles normales et les universités.

*Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.

**Ces données n'ont pas de valeur statistique.

Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.

Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1974 et 1975.

Table 3
Tableau 3

Student Employment by Duration and School Type, Total-summer, 1974 & 1975
Emploi des étudiants, selon la durée et le genre d'établissement, été 1974 et 1975

<i>Weeks Worked / Semaines de travail</i>		<i>Total¹</i>	<i>Elementary- secondary Schools / Écoles primaires et secondaires</i>	<i>Post- secondary Schools / Écoles postse- condaires</i>
Less than 4 weeks / Moins de 4 semaines	1975 1974	116 113	94 94	19* 16*
4-7 weeks / 4 à 7 semaines	1975 1974	229 234	170 173	54 53
8-11 weeks / 8 à 11 semaines	1975 1974	348 359	217 242	116 107
12-15 weeks / 12 à 15 semaines	1975 1974	189 189	63 77	113 106
16 weeks and over / 16 semaines et plus	1975 1974	288 227	108 110	169 157
TOTAL STUDENTS (000's) TOTAL D'ÉTUDIANTS	1975 1974	1,171 1,172	652 695	470 439

¹Duration of employment for "Other School" students could not be shown separately due to data limitations, but have been included in the total.

*These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1974 & 1975.

¹Comme les données concernant les "Autres écoles" étaient très limitées, la durée n'a pas été indiquée dans cette catégorie, mais est incluse dans le total.

*Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.

Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1974 et 1975.

Table 4

Tableau 4

Student Employment by Industry and Sex, July 1974 & 1975

Emplois des étudiants, par activité économique et par sexe, juillet 1974 et 1975

		Total		Male Hommes		Female Femmes	
		(000's)	(%)	(000's)	(%)	(000's)	(%)
Agriculture/	1975	103	11	75	13	28	7
Agriculture	1974	104	10	80	13	24*	6*
Manufacturing/	1975	117	12	93	16	24*	6*
Industries de fabrication	1974	147	15	112	19	36	9*
Construction/	1975	52	5	47	8	**	**
Bâtiment	1974	52	5	49	8	**	**
Total Goods-producing/	1975	290	30	232	40	58	15
Total — Production de biens	1974	319	32	256	43	63	16
Transportation Commun. &	1975	44	4	35	6	**	**
Public Utilities/	1974	54	5	44	7	**	**
Transports, services publics							
Trade/	1975	205	21	121	21	84	21
Commerce	1974	206	21	112	19	94	23
Community, Business &	1975	345	35	144	25	200	51
Personal Services/	1974	333	33	134	23	199	50
Services communautaires, commerciaux et personnels							
Public Administration/	1975	76	8	44	8	32	8
Administration publique	1974	73	7	42	7	31	8
Total Services-producing/	1975	688	70	353	60	335	85
Total — Production des services	1974	677	68	338	57	339	84
Total/	1975	978	100	585	100	393	100
Total	1974	996	100	594	100	402	100

*These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

**Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, July 1974 and 1975.

*Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.

**Ces données n'ont pas de valeur statistique.

Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.

Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, juillet 1974 et 1975.

Table 5
Tableau 5

Regional Student Labour Markets, Total-summer 1974 & 1975
Marchés régionaux de l'emploi étudiant étés 1974 et 1975

		<i>Atlantic Atlantique</i>	<i>Quebec Québec</i>	<i>Ontario Ontario</i>	<i>Prairie Prairies</i>	<i>British Columbia Colombie- Britannique</i>
Population/	1975	221	647	838	355	218
Population (000's)	1974	212	624	799	356	203
Labour Force/	1975	113	322	516	227	140
Population active (000's)	1974	109	333	490	232	125
Employment/	1975	97	270	462	217	124
Emploi (000's)	1974	97	281	450	226	118
Unemployment/	1975	15	51	54	10*	16*
Chômage (000's)	1974	12	52	40	**	**
Unemployment Rate/	1975	13.3	15.8	10.5	4.4*	11.4*
Taux de chômage (%)	1974	11.0	15.6	8.2	**	**
Participation Rate/	1975	51.1	49.8	61.6	63.9	64.2
Taux d'activité (%)	1974	51.4	53.4	61.3	65.2	61.6

*These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

**Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1974 and 1975.

*Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.

**Ces données n'ont pas de valeur statistique.

Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.

Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1974 et 1975.

Table 6
Tableau 6

Student Employment by Region and by Broad Industrial Grouping, July 1974 & 1975
Emploi des étudiants par branche d'activité et par région, juillet 1974 et 1975

		<i>Atlantic Atlantique</i>		<i>Quebec Québec</i>		<i>Ontario Ontario</i>		<i>Prairie Prairies</i>		<i>British Columbia Colombie- Britannique</i>	
		(000's)	(%)	(000's)	(%)	(000's)	(%)	(000's)	(%)	(000's)	(%)
Goods-producing/	1975	21	26	61	27	111	28	65	38	32	32
Production de biens	1974	22	27	73	30	125	32	68	37	30	29
Services-producing/	1975	59	74	161	73	292	72	108	62	68	67
Production de services	1974	59	73	167	70	261	67	118	63	71	70
Total/	1975	80	100	222	100	403	100	173	100	101	100
Total	1974	81	100	240	100	387	100	186	100	102	100

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, July 1974 & 1975.

Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, juillet 1974 et 1975.

SUMMARY

Statistics Canada has carried out a major revision of its Labour Force Survey, the monthly household survey which is the source of labour force estimates for Canada. The first results of the new basis were released for the January 1976 statistics.

* * * * *

The purpose of the changes was to provide more comprehensive data on employment, unemployment and other labour force characteristics to meet new and growing demands of users of the information. A new questionnaire was designed and the sample size is to be enlarged.

* * * * *

Both the old (LFS) and revised (RLFS) surveys were carried on throughout 1975 to provide a full year's data for comparison purposes. The LFS was discontinued at the end of 1975.

* * * * *

A comparison of the data of the two 1975 surveys shows that on the new basis, aggregate employment estimates were slightly higher in the RLFS and that this increase was concentrated among the women and younger men. There was no change for men 25 years of age and over.

* * * * *

The overall unemployment rate showed only a fractional change in the comparison of the two surveys. It was 6.9 per cent on average in 1975 in the RLFS, 7.0 per cent in the LFS¹; however, the unemployment rate for women rose, while that for men declined.

* * * * *

The average annual unemployment rate for women in 1975 was 8.1 per cent in the RLFS as compared with 6.4 per cent in the LFS. This rise resulted from better identification of job search activities among women.

* * * * *

The unemployment rate for males in the RLFS was significantly affected by the exclusion of "discouraged" workers, those who did not actively seek work because they thought no jobs were available. As a result, the average annual unemployment rate for men in 1975 declined from 7.4 per cent in the LFS to 6.2 per cent in RLFS.

* * * * *

The drop in the unemployment rate for males was most acute in the winter months, particularly in the smaller communities where significant numbers of men did not actively look for work. The decline was most evident in provinces such as Newfoundland and New Brunswick, which have a narrow economic base and a very pronounced seasonal pattern of work.

RÉSUMÉ

Statistique Canada a remanié de façon importante son Enquête sur la population active, enquête mensuelle auprès des ménages sur laquelle sont fondées les estimations de la population active du Canada. Les premiers résultats de la nouvelle enquête ont été publiés dans les statistiques de janvier 1976.

Les changements apportés devaient permettre de recueillir des données plus complètes sur l'emploi, le chômage et d'autres caractéristiques de la population active, pour répondre à la demande toujours croissante des utilisateurs de ces informations. Un nouveau questionnaire a été conçu et l'échantillon doit être élargi.

L'ancienne enquête sur la population active (EPA) et la nouvelle enquête (NEPA) ont été menées de front durant toute l'année 1975; Statistique Canada voulait ainsi obtenir des données sur toute une année et pouvoir comparer les résultats des deux enquêtes. L'EPA a été supprimée à la fin de 1975.

Une comparaison des données des deux enquêtes montre que dans la nouvelle enquête, les estimations globales de l'emploi étaient légèrement supérieures et que cette augmentation se situait essentiellement dans la catégorie des femmes et des hommes jeunes. Il n'y avait pas de différences pour les hommes de 25 ans et plus.

Le taux de chômage général n'a changé que très légèrement dans la nouvelle enquête. Il était de 6.9% en moyenne en 1975 dans la NEPA par rapport à 7.0 dans l'EPA.¹ Mais le taux de chômage des femmes a augmenté tandis que celui des hommes a baissé.

Le taux de chômage annuel moyen des femmes était de 8.1 en 1975 dans la nouvelle enquête et de 6.4 dans l'ancienne. Cette différence est due à meilleure détermination des activités de recherche d'emploi parmi les femmes.

Le taux de chômage des hommes dans la nouvelle enquête a été considérablement modifié du fait de l'exclusion des travailleurs "découragés", c'est-à-dire ceux qui ne recherchent pas activement du travail parce qu'ils pensent qu'il n'y en a pas. Le taux de chômage annuel moyen des hommes en 1975 s'en trouve modifié et passe de 7.4% dans l'ancienne enquête à 6.2% dans la NEPA.

La diminution du taux de chômage des hommes s'est fait le plus sentir durant les mois d'hiver, particulièrement dans les petites agglomérations ou un bon nombre d'hommes ne cherchaient pas activement du travail. La baisse a été la plus manifeste dans des provinces comme Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick, dont la base économique est limitée et où le travail a un caractère essentiellement saisonnier.

¹ 15 years and over on 1971 Census basis; *idem*, Charts I-IV.

¹ population de 15 ans et plus selon le recensement de 1971; *idem*, Graphiques I-IV.

THE LABOUR FORCE SURVEY (LFS)

The LFS was introduced in Canada in 1945 in response to a need to obtain an accurate measure of unemployed persons. It remained essentially unchanged and met the original purpose of providing reliable labour market aggregates. However, with new demands for more detailed information on the Canadian labour market, Statistics Canada undertook a major overhaul of the LFS three years ago.

THE REVISED LABOUR FORCE SURVEY (RLFS)

The work on major revisions to the LFS was begun in late 1972. A completely new questionnaire was designed after extensive consultations between Statistics Canada and major data users, including the Department of Manpower and Immigration. As a result of these discussions, the RLFS was run in parallel with the LFS throughout 1975 to permit comparison. Since January 1976, the RLFS has replaced the LFS as the major source of information on the monthly labour force. Statistics Canada has published the RLFS results from the parallel run to permit an analysis of the differences between the old and the new surveys.

OBJECTIVE OF THE RLFS

The objective of the RLFS is to provide new and more detailed information on the composition and characteristics of the employed, unemployed and non-labour force categories and the movements between these groups.

This objective is achieved by

- 1) a new longer questionnaire with more direct specific questions;
- 2) an increase from 32,000 to 55,000 in the sample of households, to be gradually effected between October and December 1976;
- 3) an improvement in data collection, quality control and data processing methods including refinements in sampling techniques; and
- 4) the incorporation of updated population estimates based on the 1971 Census for weighting the sample data.
- 5) to provide more refined and precise measures of employment and unemployment.

Major Revisions

(i) COVERAGE

There is only one major departure in the coverage under the RLFS. This is the exclusion of the 14-year-olds from the official count of the labour force; however, the RLFS will continue to collect and supply data on 14-year-old persons as long as there is interest in such data. The reason for the exclusion of this group from the official labour force is the small number of the labour force participants and the marginal labour force attachment of those who do participate. As well, 14-year-olds are supposed to be full-time students under statutory provisions in most provinces.

L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE (EPA)

L'enquête sur la population active a été effectuée la première fois au Canada en 1945, parce qu'il était important de connaître exactement le nombre de personnes au chômage. Cette enquête n'avait pratiquement pas été modifiée depuis, car elle répondait à sa principale fonction initiale, qui était de fournir des données globales fiables sur le marché du travail. Mais il devenait nécessaire de recueillir des renseignements plus détaillés sur le marché du travail canadien; c'est pour répondre à ces besoins nouveaux et sans cesse croissants que Statistique Canada a entrepris le remaniement complet de l'EPA il y a trois ans.

LA NOUVELLE ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE (NEPA)

Les travaux de révision les plus importants de l'EPA commencèrent à la fin de 1972. Un questionnaire tout à fait nouveau a été conçu après discussion entre Statistique Canada et les utilisateurs principaux des résultats de l'enquête, y compris le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Le produit final de ces discussions, la NEPA, a été menée parallèlement à l'EPA tout au long de 1975 pour pouvoir faire une comparaison des résultats des deux enquêtes pour toutes les saisons de l'année. Depuis janvier 1976, la NEPA a remplacé l'EPA et est la source principale de renseignements mensuels sur la population active. Statistique Canada a publié maintenant les résultats de la NEPA, menée parallèlement en 1975, ce qui permet d'analyser les différences entre l'ancienne et la nouvelle enquête.

BUT DE LA NEPA

Le but de la NEPA est de fournir des informations plus variées sur l'emploi et le chômage au Canada et, plus précisément, des informations détaillées, que l'ancienne enquête ne fournissait pas, sur la composition et les caractéristiques des employés, des chômeurs et des inactifs, et les mouvements d'un groupe à l'autre.

Voici les modifications à l'enquête qui permettent d'atteindre ce but:

- 1) Un nouveau questionnaire, plus long et comportant des questions plus directes et plus précises;
- 2) Un élargissement de l'échantillon des ménages, de 32 000 à 55 000; cet élargissement se fera graduellement d'octobre à décembre 1976;
- 3) De meilleures méthodes de collecte des données, de contrôle de la qualité et de traitement des données, y compris des techniques d'échantillonnage plus poussées;
- 4) L'utilisation d'estimations sur la population active mises à jour et se basant sur le recensement de 1971, pour pondérer les données relatives à l'échantillon.
- 5) Fournir une mesure plus exacte et plus précise de l'emploi et du chômage.

The RLFS, like the LFS, will continue to exclude Indian Reserves, residents of the Yukon and Northwest Territories, members of the Armed Forces, and the inmates of institutions.

(ii) CONCEPTS

There are no changes in the basic concepts in the RLFS.

In both the LFS and the RLFS:

The “*labour force*” is the sum of employed and unemployed persons;

The “*employed*” includes any person who did any work during the reference week; and

The “*unemployed*” includes any person who during the reference week was without work, looking for work and available for work.

There are some changes in detail. The first of these changes relates to the treatment of unpaid female farm workers. The LFS included them among employed persons only if they worked more than 20 hours in a week. The RLFS includes them among the employed regardless of the number of hours worked. The second change relates to persons who had a job in the reference week but did not work and looked for another job. These will include such categories as persons on vacation or on strike who looked for another job and were available for work during the reference week. Such persons were treated as unemployed in the LFS but as employed in the RLFS.

The third change relates to the period of job search. The RLFS uses a four-week reference period for job search activity compared with one week in the LFS, although Statistics Canada points out that this change is more apparent than real; tests have shown that respondents implicitly assumed the reference period of four weeks in the LFS.

(iii) COLLECTION OF NEW DATA

The RLFS collects a wide range of new data on the working-age population in and out of the labour force. This additional information is used to determine more precisely the labour force status (employed, unemployed or not in the labour force) of survey respondents, and to provide previously unavailable data on the composition and characteristics of these three groups. Information is obtained on:

- 1) *For all persons in the working age population* in or outside the labour force: family and educational status.
- 2) *all employed persons*: additional and firmer data are collected on such matters as usual and actual hours of work, overtime, time lost and its causes, job tenure and job changes, multiple job holding, absence from work and whether it was paid for and efforts made to find another job.
- 3) *persons not at work*: previous work history including industry and occupation, duration of employment and main reason for leaving last job, job search activities, kind of work sought (i.e., full-time or part-time and whether the job is to last more than or less than six months), lay-off

Principales revisions

(i) POPULATION VISÉE

Une catégorie seulement a été exclue de la NEPA: les travailleurs de 14 ans ne sont plus comptés officiellement dans la population active. Mais la NEPA continuera de recueillir et de fournir des données sur les personnes âgées de 14 ans tant qu'il y a une demande pour ce genre d'information. Ce groupe a été exclu de la population active officielle parce que très peu d'entre eux participent à la population active et ceux qui y participent ne le font que de façon marginale. De plus, selon la loi, les jeunes de 14 ans étudient encore à plein temps dans la plupart des provinces.

La NEPA, comme l'EPA, ne couvre pas les Indiens des réserves, les habitants du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les détenus ni les membres des Forces armées.

(ii) CONCEPTS

Les concepts de base restent les mêmes dans la NEPA.

Dans les deux enquêtes:

La “*population active*” est la somme des employés et des chômeurs;

Un “*employé*” désigne toute personne qui a travaillé d'une manière ou d'une autre durant la semaine de référence;

Un “*chômeur*” désigne toute personne qui, durant la semaine de référence, était sans travail, cherchait du travail et était disponible pour travailler.

Il y a eu cependant quelques changements de détail. Premièrement: les travailleuses agricoles non payées. Dans l'ancienne enquête, elles n'étaient comptées parmi les employés que si elles avaient travaillé plus de 20 heures par semaine. Dans la NEPA, elles sont comptées parmi les employés, quelque soit le nombre d'heures de travail par semaine. Deuxièmement: les personnes qui avaient un emploi durant la semaine de référence mais ne travaillaient pas et qui cherchaient un autre emploi, c'est-à-dire les personnes en vacances ou en grève qui cherchaient un autre emploi et étaient disponibles pour travailler durant la semaine de référence. Dans l'EPA, ces personnes étaient considérées comme des chômeurs mais dans la NEPA ces mêmes personnes sont considérées comme employées.

Troisièmement: la période de recherche d'emploi. Dans la NEPA, la période de référence pour la recherche d'emploi est de quatre semaines alors qu'elle n'était que d'une semaine dans l'ancienne enquête. Toutefois, Statistique Canada précise que cette modification est plus apparente que réelle. D'après les tests faits, on peut croire que les répondants considéraient cette période comme étant implicitement de quatre semaines dans l'EPA.

(iii) COLLECTE DE NOUVELLES DONNÉES

La NEPA recueille une grande variété de nouvelles données sur la population d'âge actif, qu'elle soit active ou non. Les autres renseignements servent à déterminer avec plus de précision la situation d'activité des répondants de l'enquête

status and availability for work in the survey reference week.

- 4) *persons with a job to start at a definite date in the future* : the number of weeks remaining before the start of the job.
- 5) *persons neither working nor looking for work* : the main reason for not looking for work in the reference week.

(iv) REVISIONS IN QUESTIONS

The RLFS asks more direct and more specific questions than the LFS. The LFS used two very general questions ("What did this person do mostly last week?" and "Did this person do anything else last week?") to classify respondents into one of several general categories—"worked", "looked for work", "went to school", "kept house", etc.

The RLFS asks a series of direct and more specific questions designed to elicit more precise and comprehensive information about labour force activities and characteristics. To identify the employed, the RLFS asks respondents specifically, "Did...do any work at all last week, not counting work around the house?" To identify those who had a job but were not at work because of vacation, illness, strikes or lockouts, layoffs or bad weather, etc., the RLFS asks "Last week did...have a job at which he/she did not work?" To identify the unemployed, the RLFS asks "In the past four weeks what has...done to find work?" And to test the availability criterion, the RLFS asks, "Was there any reason why...could not take a job last week?"

(v) TREATMENT OF SOME SPECIFIC GROUPS

There are major changes in the RLFS in the treatment accorded some specific groups.

"Layoffs": Laid-off workers are the first group. The LFS identified persons on temporary layoff, on definite recall within a 30-day period, and counted them as unemployed. The RLFS identifies laid-off workers (who expect to return to their jobs) by period of continuous absence from work: Those laid off for 26 weeks or more are counted as unemployed whether or not they undertook any job-search activity, subject to satisfactory fulfilment of the availability criterion. As a result of these changes, the RLFS will yield firmer data on layoffs, but the data will not be comparable with those from the LFS.

"Future Starts": The second category treated differently by the RLFS includes persons with jobs which will start at some definite future date. The LFS generally excluded from the unemployed category those persons who having found a job to start at a future date stopped looking for work. The RLFS, however, includes such persons as unemployed if (i) they are available for working during the reference week and (ii) the job starts in four weeks or less.

"Discouraged Workers": Perhaps the most important group affected by the differential treatment is the category of the so-called discouraged workers, persons who do not seek work in the belief that no suitable work is available in the local labour market. The LFS included these discouraged workers among the unemployed if respondents volunteered information. The RLFS explicitly excludes these persons from the unemployment count, although some specific questions are

(employés, chômeurs ou inactifs) et à fournir des données, auparavant inexistantes, sur la composition et les caractéristiques de ces groupes.

On recueille des informations sur la famille et le niveau d'études de toutes les personnes de la population d'âge actif, actives ou non. Pour toutes les personnes employées, on recueille des données supplémentaires précises sur les points suivants: heures de travail habituelles et réelles, heures supplémentaires, temps perdu et pourquoi, nature de l'emploi et changements d'emploi, emplois multiples, absence, payée ou non, et démarches faites pour chercher un autre emploi. En ce qui concerne les personnes qui ne travaillent pas, on demande les antécédents de travail, y compris le secteur d'activité et la profession, la durée de l'emploi et la raison principale pour lesquelles elles ont quitté le dernier emploi, les démarches faites pour chercher un autre emploi, le genre d'emploi recherché (c'est-à-dire, plein temps ou temps partiel et si c'est pour plus ou moins de six mois), si l'emploi a été perdu à la suite d'une mise à pied et disponibilité pour travailler durant la semaine de référence de l'enquête. Aux personnes qui vont commencer à travailler à une date précise, on demande dans combien de semaines elles vont commencer à travailler. Aux personnes qui ne travaillent pas et ne cherchent pas d'emploi, on demande pour quelles raisons elles ne cherchaient pas d'emploi durant la semaine de référence.

(iv) RÉVISION DES QUESTIONS

Les questions de la NEPA sont plus directes et plus précises que celles de l'ancienne enquête. Dans l'EPA on posait deux questions d'ordre très général: ("Que faisait la personne la semaine dernière?" et "Cette personne faisait-elle autre chose la semaine dernière?") pour pouvoir classer les répondants dans une des catégories générales suivantes: "Travaillait", "Cherchait du travail", "Allait à l'école", "Restait à la maison", etc. Les questions de la NEPA sont formulées de façon plus directe et plus précise et permettent d'obtenir des renseignements plus précis et plus complets sur les activités et les caractéristiques de la population active. Pour déterminer ceux qui travaillent, on demande aux répondants de la nouvelle enquête: "Est-ce que . . . a fait un travail quelconque la semaine dernière, sans compter le travail autour de la maison?" Pour déterminer ceux qui ont un emploi mais ne travaillaient pas pour cause de vacances, de maladie, de grève ou de lock-out, de mise à pied ou de mauvais temps, etc.: "La semaine dernière. . . avait-il (elle) un emploi auquel il (elle) n'a pas travaillé?" Pour déterminer les chômeurs: qu'a fait . . . au cours des 4 dernières semaines pour se trouver du travail?" Et pour vérifier si la personne était disponible pour travailler: "Y a-t-il une raison qui aurait empêché . . . de prendre un emploi la semaine dernière?"

(v) TRAITEMENT DE CERTAINS GROUPES PARTICULIERS

La NEPA comporte plusieurs modifications importantes dans le traitement de certains groupes particuliers.

"Mis à pied": Le premier de ces groupes est celui des personnes mises à pied. L'EPA déterminait les personnes

asked to permit the extraction of this information from those persons who looked for work within the past six months.

"Part-time Workers": Part-time workers are treated differently in the RLFS. The LFS defined a part-time worker as someone who usually worked less than 35 hours a week; the RLFS lowers this cut-off point to 30 hours. Although the overall effect of this change is not extensive, it does result in the classification of some former part-time workers as full-time workers. These include Quebec civil servants with a 32-hour standard work week.

The Impact of Revisions

Statistics Canada has provided two sets of results of the parallel run (of the LFS and RLFS) throughout 1975 to enable comparisons of the data from the two sources. This section highlights the observed changes in the key labour market statistics from a comparison of the parallel run. The observed differences in the data from the two surveys are the result of the interaction of all the changes simultaneously introduced. This section, however, attempts to isolate the effects of the various changes.*

(i) IMPACT OF UPDATING POPULATION ESTIMATES

The updating of the population estimates resulting from the 1971 Census, caused a general downward adjustment in all aggregates. On the basis of the LFS, this adjustment resulted in reducing the annual average Canadian labour force (14 years+) by 93,000; employment by 82,000; and unemployment by 11,000. The annual average unemployment rate declined from 7.1 per cent to 7.0 per cent.

(ii) EXCLUSION OF 14 YEAR OLDS

The exclusion of 14-year-olds lowered the annual average labour force by 57,000; but the drop in the annual average working age population was much greater, 468 thousand, thereby causing an increase of 1.3 percentage points in the average participation rate for 1975 (from 58.6 per cent to 59.9 per cent). Annual average employment dropped by 55,000 and unemployment by only 2,000 without causing any change in the unemployment rate.

IMPACT OF REVISION IN QUESTIONNAIRE

Two minor changes need to be considered. The inclusion in the labour force of unpaid female farm workers who worked less than 20 hours on the farm during the reference week added nearly 20,000 to the employed category; however, their number will vary according to the agricultural season. The second change reflects the classifying as employed (from unemployed in the LFS) persons on vacation, strike, etc. who looked for work during the reference week. They numbered less than five thousand in the LFS.

EMPLOYMENT

Comparison of the data from the RLFS with those from the LFS (adjusted for Census updating and the exclusion of 14

misés à pied temporairement et qui s'attendaient à être rappelées au travail dans les 30 jours suivant la mise à pied et les comptait comme chômeurs. La NEPA détermine les personnes mises à pied (qui s'attendent à retourner au travail), par période d'absence continue du travail: on compte comme chômeur les personnes mises à pied depuis 26 semaines ou plus, qu'elles aient été ou non à la recherche d'un emploi, pourvu qu'elles aient été disponibles. Par suite de ces modifications, la NEPA fournira des données plus certaines sur les mises à pied, mais qui ne seront pas comparables avec celles de l'EPA.

"Futurs employés": le deuxième groupe de personnes à faire l'objet d'un traitement différent dans la NEPA sont les personnes qui commenceront à travailler à une date précise. L'EPA excluait de la catégorie des chômeurs les personnes qui avaient cessé de chercher du travail après avoir trouvé un emploi devant débiter plus tard. La NEPA comptent ces personnes au rang des chômeurs (i) si elles sont disponibles pour travailler au cours de la semaine de référence et (ii) si leur travail doit débiter dans 4 semaines ou moins.

"Travailleurs découragés": Le groupe peut-être le plus important à faire l'objet d'un traitement différent est celui des travailleurs soi-disant découragés, c'est-à-dire les personnes qui ne cherchent plus de travail, croyant qu'il n'existe aucun emploi convenable sur le marché du travail local. L'EPA les rangeait parmi les chômeurs lorsque c'étaient les répondants eux-mêmes qui faisaient part de leur découragement. La NEPA les exclue explicitement du rang des chômeurs; elle contient cependant des questions précises permettant de recueillir des renseignements de la sorte auprès des personnes qui ont cherché du travail au cours des six mois précédents.

"Travailleurs à temps partiel": La NEPA traite différemment un dernier groupe de personnes, soit les travailleurs à temps partiel. L'EPA définissait le travailleur à temps partiel comme une personne travaillant moins de 35 heures par semaine. La NEPA réduit ce chiffre à 30 heures. Bien que l'effet global de cette modification ne soit pas très important, elle n'entraîne pas moins la classification de certaines personnes considérées auparavant comme travailleurs à temps partiel dans la catégorie des travailleurs à plein temps.

Incidence des révisions

Statistique Canada a publié deux séries de résultats portant sur la période où l'EPA et la NEPA ont été menées en parallèle (1975), afin de permettre la comparaison de leurs données respectives. La présente partie donne les faits saillants des modifications statistiques clefs du marché du travail en comparant le déroulement parallèle de deux enquêtes. Les différences observées dans les données sont le résultat de l'interaction de toutes les modifications apportées simultanément. Au cours de la présente partie, on tentera toutefois d'isoler les effets des différentes modifications.*

(i) INCIDENCE DE LA MISE À JOUR DES ESTIMATIONS DE LA POPULATION

La mise à jour des estimations de la population d'après le recensement de 1971 a entraîné un rajustement général à la

* These changes are not additive because we have not isolated the component due to interaction.

*Ces modifications ne sont pas additives parce que nous n'avons pas isolé la composante "interaction".

year olds) shows that the estimate of employment in the RLFS is 2.1 per cent higher. The accompanying table shows the increase is concentrated among all females (4.4 per cent) and young workers (4.2 per cent). Indeed, women account for three-fourths of the entire upward adjustment in employment in the RLFS. The 4.2 per cent increase among all young workers is composed of a 6.0 per cent increase among females and a 3.0 per cent increase among males. On the other hand, there is no appreciable change for the category of adult men 25 years and over. The higher employment count has occurred among women and younger men who frequently work short hours. Higher female employment occurred in all provinces (Appendix Table 1) with increases somewhat less than the national average in Newfoundland and Quebec, and above the average in Nova Scotia, Saskatchewan and Alberta. In the Prairie provinces, a significant increase in employment is due to a differential treatment of unpaid female farm workers. Increases in female employment are observed throughout the year and do not show any seasonal pattern.

UNEMPLOYMENT RATE

The annual average unemployment rate in 1975 according to the RLFS was 6.9 per cent, only 0.1 of a percentage point lower than that shown by the LFS (Appendix Table 2 and Chart I). This similarity, however, masks large differences in the seasonal pattern, age-sex groups and the provinces. The RLFS shows a substantially higher rate of unemployment for women and a lower rate for men.

The annual average male unemployment rate falls from 7.4 per cent in the LFS to 6.2 per cent in the RLFS. The male unemployment rate has been significantly affected by the exclusion of the discouraged workers group already described. This affect is unevenly distributed over the year (Appendix Table 2 and Chart II) and across provinces. The drop is most acutely felt in the winter months when a significant number of men, particularly in smaller communities, do not actively seek work because job opportunities are believed to be non-existent. Thus in the month of February, the unemployment rate in the RLFS was 2.4 percentage points below that in the LFS. The drop was also most acutely felt in provinces like Newfoundland and New Brunswick with a narrow economic base and a very pronounced seasonal pattern of work.

The female unemployment rate went up by 1.7 percentage points to 8.1 per cent in the RLFS. The higher level of female unemployment resulted from the better identification of job search activities as discussed previously. This higher rate among females is consistent with the higher female unemployment rate observed in the 1971 Census and also with the higher relative female unemployment rate observed in the United States and other industrialized countries. The increase in unemployment among females occurred in all months (Chart III) and across all provinces, with a higher than average increase in unemployment in Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick, Manitoba and Alberta, and a less than average increase in Quebec. Higher unemployment levels occurred for both young females (15-24 years) and adult women (25 years and over), although the increase is more pronounced for adult women.

baisse de tous les agrégats. Par rapport à l'EPA, cet ajustement a entraîné une diminution de la population active (14 ans et plus) de 93 000, du nombre des employés de 82 000 et du nombre de chômeurs, de 11 000. Le taux de chômage annuel moyen est passé de 7.1% à 7.0%.

(ii) EXCLUSION DES 14 ANS

L'exclusion des 14 ans a réduit la moyenne annuelle de la population active de 57 000, mais la chute de la moyenne annuelle de la population d'âge actif a été beaucoup plus importante (468 000), résultant en une augmentation de 1.3 point de pourcentage du taux d'activité moyen pour 1975 (de 58.6% à 59.9%). L'emploi moyen annuel a diminué de 55 000 et le nombre de chômeurs de 2 000 seulement; le taux de chômage est donc resté stationnaire.

(iii) INCIDENCE DE LA RÉVISION DU QUESTIONNAIRE

Voyons tout d'abord deux modifications mineures. L'inclusion dans la population active des travailleuses agricoles non rémunérées ayant travaillé moins de 20 heures au cours de la semaine de référence a ajouté près de 20 000 personnes à cette catégorie; ce chiffre varie toutefois selon la saison agricole. La seconde modification a trait à la classification dans la catégorie des employés, des vacanciers, des grévistes, etc. qui cherchaient du travail au cours de la semaine de (l'EPA les considérait comme chômeurs). Leur nombre était moins que 5 000 dans l'EPA.

EMPLOI

La comparaison des données de la NEPA et de l'EPA (ajustées pour tenir compte de la mise à jour du recensement et de l'exclusion des 14 ans) révèle que l'estimation de l'emploi dans la NEPA est de 2.1% supérieure à celle de l'EPA. Comme il apparaît clairement au tableau ci-dessous, cette augmentation se concentre chez les femmes de tous les groupes d'âge (4.4%) et les jeunes travailleurs (4.2%). En fait, les femmes comptent pour les trois quarts de l'augmentation globale de l'emploi dans la NEPA. L'augmentation de 4.2% chez tous les jeunes travailleurs provient d'une augmentation de 6% chez les femmes et de 3% chez les hommes. Par contre, on ne constate pas de changement appréciable dans le nombre des hommes adultes (25 ans et plus). C'est chez les femmes et les jeunes gens qui travaillent souvent des heures moins longues, que le niveau d'emploi est le plus élevé. Toutes les provinces ont enregistré un taux de chômage féminin plus élevé (Tableau 1 de l'appendice), ces augmentations étant quelque peu inférieures à la moyenne à Terre-Neuve et au Québec, et supérieures en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et en Alberta. Dans les provinces des Prairies, l'importante hausse de l'emploi féminin s'explique par la façon différente de classer les travailleuses agricoles non rémunérées dont il a été question plus haut. On a observé des augmentations de l'emploi féminin tout au long de l'année et on n'y a décelé aucune variation saisonnière.

The unemployment rate for young workers declined (Chart IV) as a result of a 1.7 percentage point decline among young males which more than offset a 1.0 percentage point increase among young females.

TAUX DE CHÔMAGE

Selon la NEPA, le taux de chômage annuel moyen pour 1975 a été de 6.9%, soit seulement 0.1 point de pourcentage inférieur à celui de l'EPA (Tableau 2 et Graphique 1 de l'appendice). Cette similitude masque toutefois d'importantes différences entre les tendances saisonnières, les groupes d'âge et de sexe et les provinces. La NEPA révèle un taux de chômage beaucoup plus élevé chez les femmes et un taux inférieur chez les hommes.

Le taux annuel moyen du chômage masculin passe de 7.4% dans l'EPA à 6.2% dans la NEPA, et s'est fortement ressenti de l'exclusion des travailleurs découragés dont il a été question plus haut. Les répercussions de ce changement sont plus ou moins importantes selon la période de l'année (Tableau 2 et Graphique 2 de l'appendice) et la province. La baisse se fait le plus fortement sentir en hiver alors que les hommes sont nombreux, particulièrement dans les petites localités, à ne pas chercher activement du travail, car, croient-ils, les débouchés sont inexistantes. Ainsi, pour le mois de février, le taux de chômage que donnait la NEPA était de 2.4 points de pourcentage inférieur à celui de l'EPA. La baisse s'est aussi fortement fait sentir dans des provinces comme Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick, dont la base économique est limitée et où le travail a un caractère saisonnier très prononcé.

Le taux de chômage féminin s'est accru de 1.7 point de pourcentage pour atteindre 8.1% dans la NEPA. Ce niveau plus élevé s'explique par une meilleure détermination des activités de recherche d'emploi, comme on l'a vu plus tôt; il est en outre conforme au taux de chômage féminin élevé que donnait le recensement de 1971, de même qu'au chômage féminin relativement plus élevé observé aux États-Unis et dans les autres pays industrialisés. L'augmentation du chômage féminin a eu lieu au cours de tous les mois (Graphique III) et dans toutes les provinces, l'augmentation dépassant la moyenne à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Alberta et lui étant inférieure au Québec. Le chômage plus élevé a touché les jeunes femmes (15-24 ans) ainsi que les femmes adultes (25 ans et plus), mais l'augmentation a été plus prononcée chez ces dernières.

Le taux de chômage des jeunes travailleurs a fléchi (Graphique IV) à la suite d'une baisse de 1.7 point de pourcentage chez les jeunes hommes, laquelle a plus que compensé la hausse de 1.0 point de pourcentage chez les jeunes femmes.

Table 1
Tableau 1

Annual Average Employment, Canada, 1975, LFS and RLFS
Emploi annuel moyen, Canada, 1975, EPA et NEPA

	(Thousands — Milliers) LFS — EPA	RLFS — NEPA	Increase/ Augmentation
Total — Total	9,171	9,363	192
Men — Hommes	5,919	5,966	47
Women — Femmes	3,253	3,397	144
15-24 years — 15-24 ans	2,312	2,410	98
Men — Hommes	1,287	1,325	38
Women — Femmes	1,026	1,086	60
25 years and over/ ans et plus	6,859	6,952	93
Men — Hommes	4,632	4,641	9
Women — Femmes	2,227	2,311	84

Note: Figures may not add up to totals due to rounding.

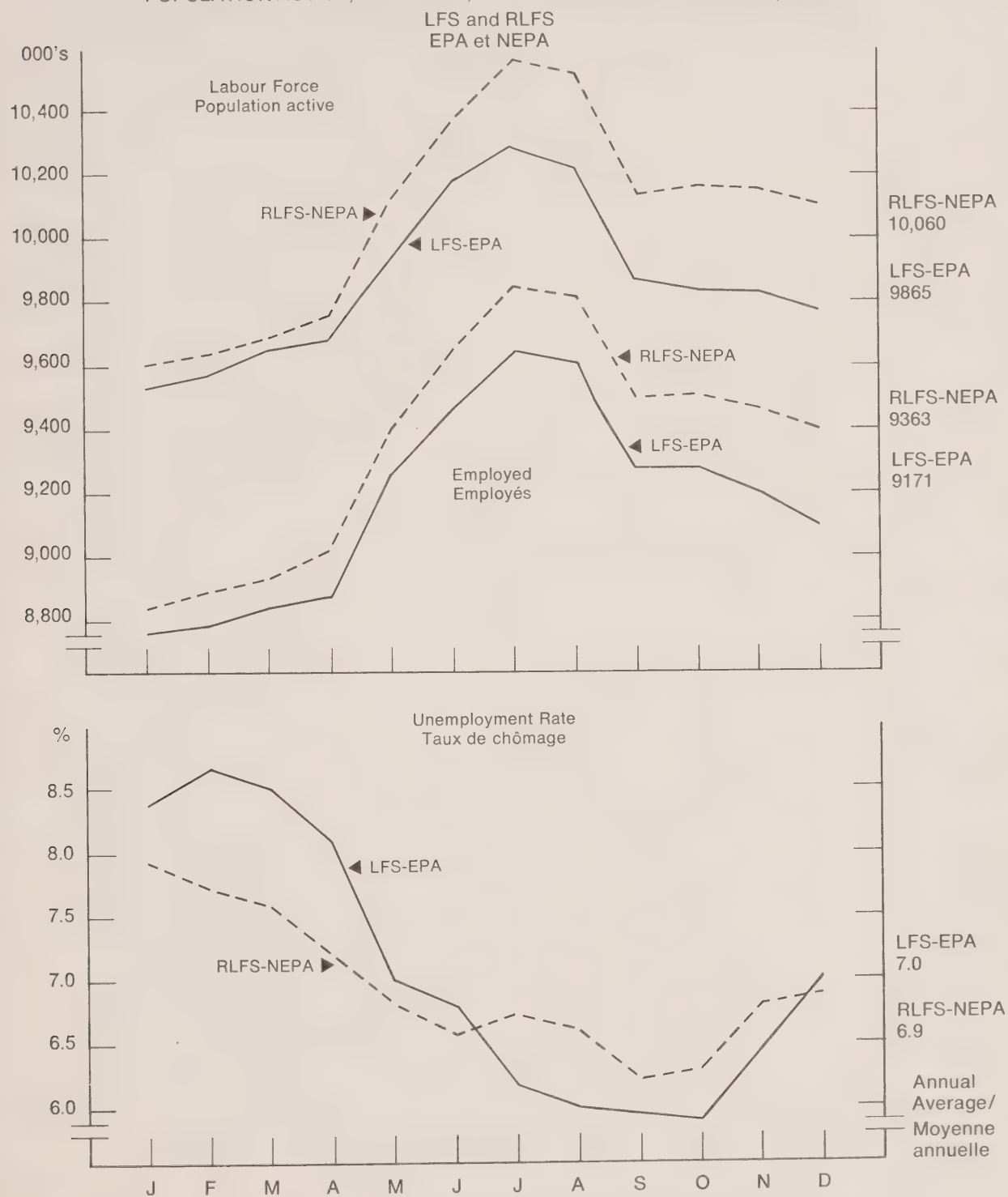
Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas toujours aux totaux indiqués.

Table 2
Tableau 2

Annual Average Unemployment Rates, Canada, 1975, LFS and RLFS
Taux de chômage annuels moyens, Canada, 1975, EPA et NEPA

	LFS — EPA	RLFS — NEPA
Total — Total	7.0	6.9
Men — Hommes	7.4	6.2
Women — Femmes	6.4	8.1
15-24 years — 15-24 ans	12.6	12.1
Men — Hommes	14.3	12.6
Women — Femmes	10.5	11.5
25 years and over/ ans et plus	5.0	5.0
Men — Hommes	5.3	4.3
Women — Femmes	4.4	6.5

Chart I
LABOUR FORCE, EMPLOYED, UNEMPLOYMENT RATE – CANADA, 1975
Graphique I
POPULATION ACTIVE, EMPLOYÉS, TAUX DE CHÔMAGE – CANADA, 1975



LFS = Labour Force Survey.

RLFS = Revised Labour Force Survey.

EPA = Enquête sur la population active.

NEPA = Nouvelle enquête sur la population active.

Chart II
 LABOUR FORCE, EMPLOYED, UNEMPLOYMENT RATE, MALES – CANADA, 1975
 Graphique II
 POPULATION ACTIVE, EMPLOYÉS, TAUX DE CHÔMAGE, HOMMES – CANADA, 1975

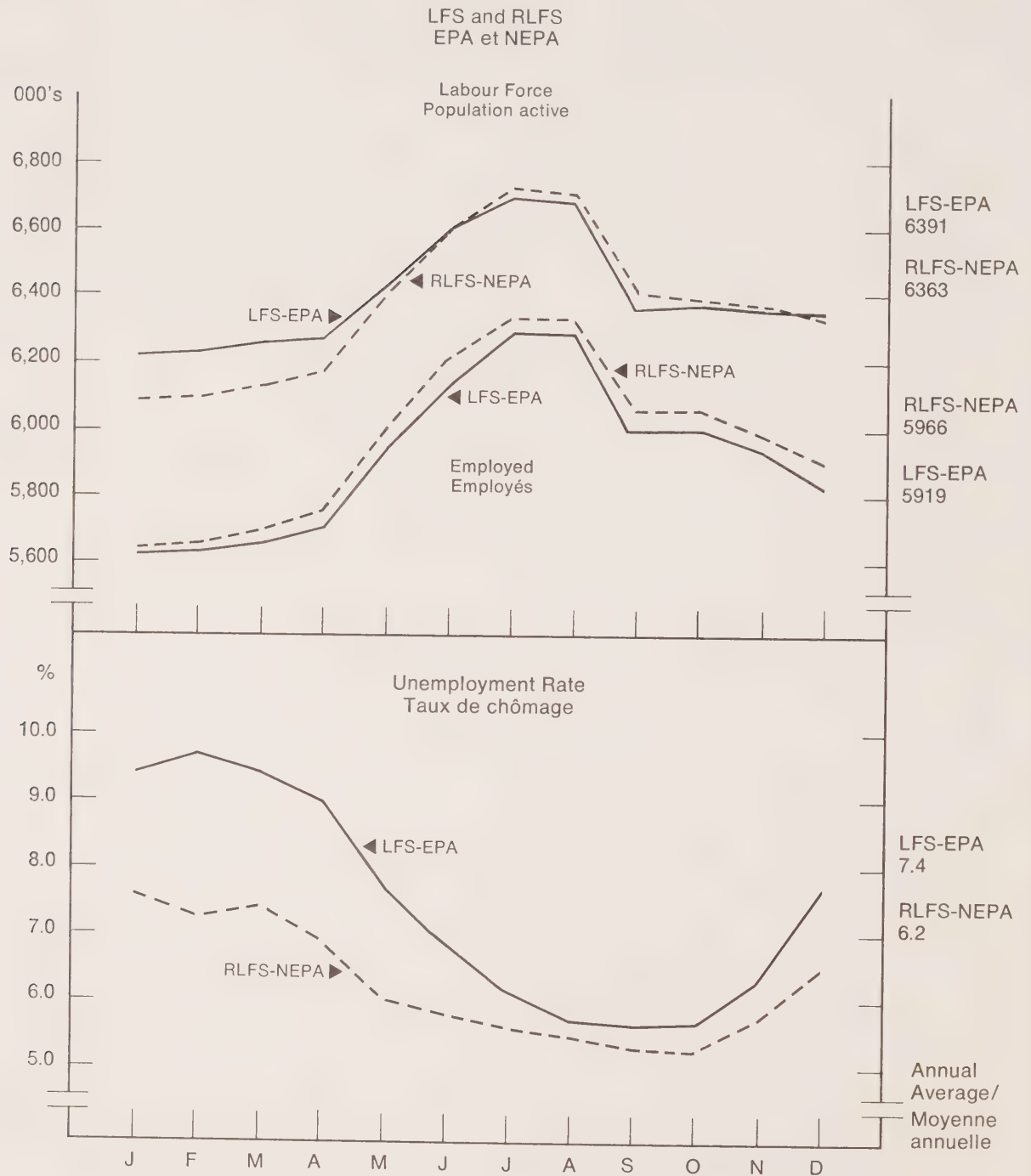


Chart III
LABOUR FORCE, EMPLOYED, UNEMPLOYMENT RATE, FEMALES – CANADA, 1975

Graphique III
POPULATION ACTIVE, EMPLOYÉS, TAUX DE CHÔMAGE, FEMMES – CANADA, 1975

LFS and RLFS
EPA et NEPA

Labour Force
Population active

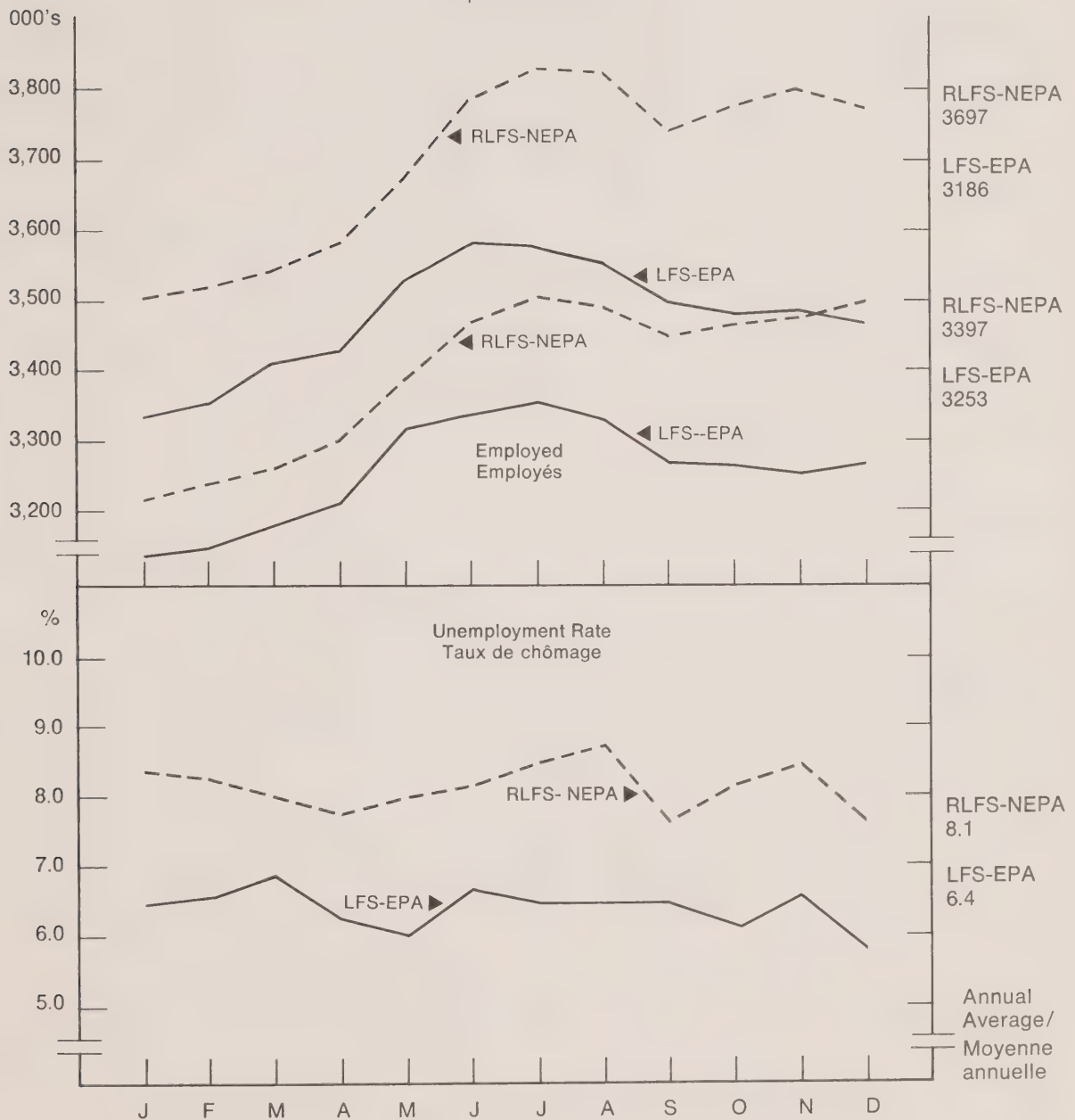
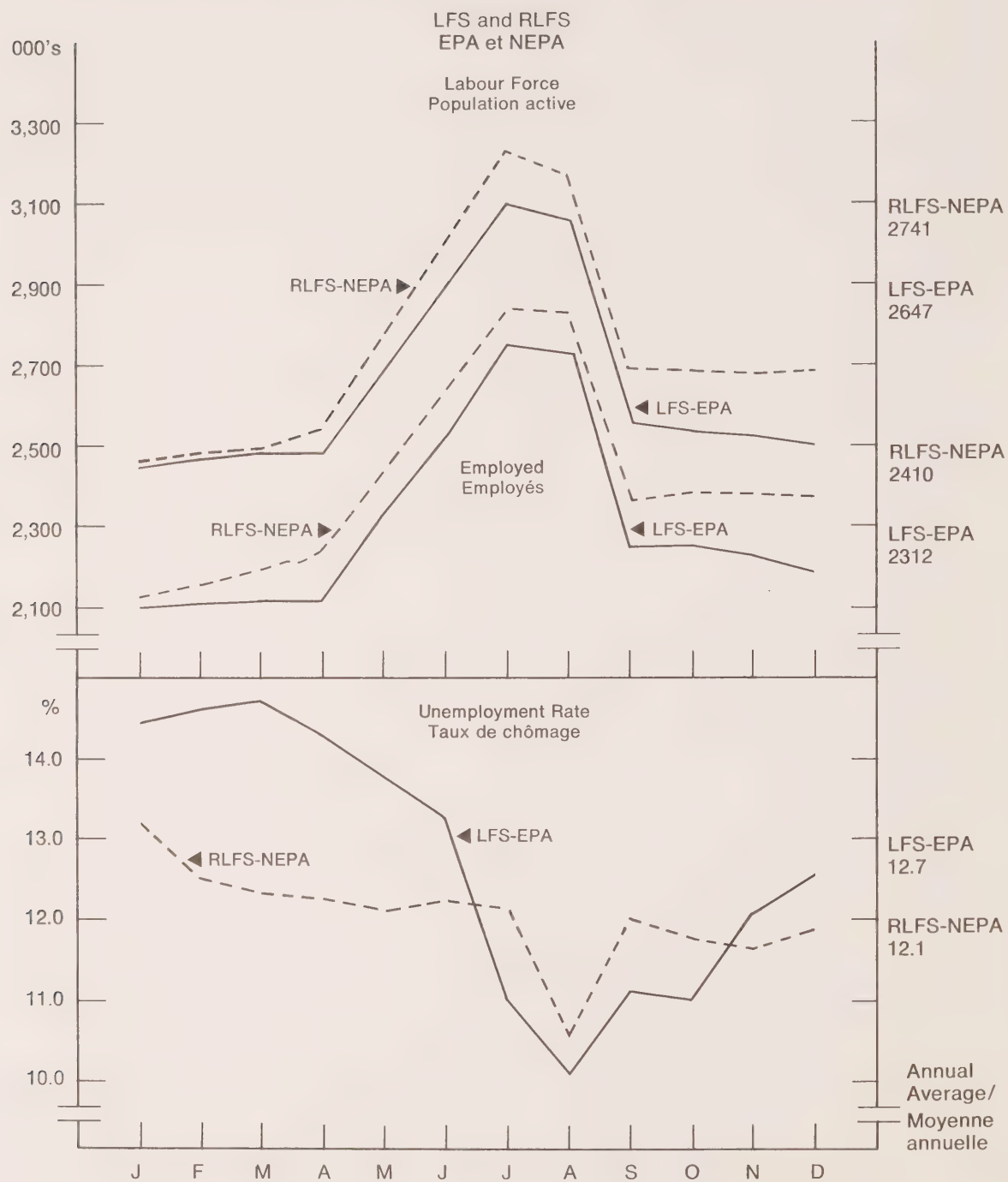


Chart IV
LABOUR FORCE, EMPLOYED, UNEMPLOYMENT RATE, YOUNG PERSONS – CANADA, 1975

Graphique IV
POPULATION ACTIVE, EMPLOYÉS, TAUX DE CHÔMAGE, JEUNES GENS – CANADA, 1975



**EMPLOYMENT AGENCIES
BUREAUX DE PLACEMENT**

Smith, D. Alton. *Measuring the Benefits of Job Banks*. Princeton, N.J., Princeton University, 1974. 26p.
(Princeton University, Industrial Relations Section, Working paper no. 50)

United States. Department of Labor. Library. *The Role of the Employment Service: Selected References*. Washington, 1974. 42p.

**EMPLOYMENT FORECASTING
EMPLOI—PRÉVISIONS**

Diewert, W.E. and A.D. Woodland. *Annual Employment, Industry by Occupation in Canada 1926-1965 on a Labour Force Survey*. Ottawa, 1975. 42p.
(Canada. Department of Manpower and Immigration. Strategic Planning and Research Division. Research Projects Group)

Reyes, J.A. Associates, Incorporated. *The Public Employment Program: An Impact Assessment*. Washington, 1974. 2 vols.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 241 278 and PB 241 279)

United States. Bureau of Labor Statistics. *Technological Change and Manpower Trends in Six Industries: textile mill products, lumber and wood products, tires and tubes, aluminum, banking, health services*. Washington, 1974. 66p.

**EMPLOYMENT OF SPECIAL GROUPS
EMPLOI DES GROUPES SPÉCIAUX**

Armstrong, Douglas, Marian Dworaczek and Kristeen Krestensen, comp. *The Employment of the Disadvantaged in Ontario and the United States; A Bibliography*. Toronto, Ontario, Ministry of Labour, Research Library, 1973. 65p.

Arnopoulos, Sheila. *Women and Work: A Documentary Report on Unskilled Immigrant Women Workers in Montreal*. Montreal, Montreal Star, 1974.

Australia. Women's Bureau. *Part-Time Employment*. Melbourne, Department of Labour and Immigration, 1974. 36p.
(Women and work studies)

_____. *The Role of Women in the Economy; Background Information*. Canberra, 1974. 181p.
(Women and work studies)

Bain, Trevor. *Labour Market Experience for Engineers During Periods of Changing Demand*. New York, Center for Policy Research, Inc., 1973. 137p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 227 220)

Board of Trade of Metropolitan Toronto. *Survey on Employment of Young Persons*. by A. Kazanjian. Toronto, 1975. 16p.

Canadian Broadcasting Corporation. Task Force on the Status of Women. *Women in the CBC; A Summary of the Report. La femme à Radio-Canada; résumé du rapport*. Ottawa, 1975. 14,15p.

Conference on the Work Leisure Ethic and the Changing Roles of Women, Canadore College of Applied Arts and Technology. *Brief of Recommendations*; suggested by participants at conference held through Canadore College of Applied Arts and Technology, Continuing Education Division, North Bay, Ontario, March 21 and 22, 1975. North Bay, Ontario, 1975. 8p.

Drettakis, E.G. *The Employment of Migrant Workers in West Germany 1960-1972: An Econometric Analysis*. Leeds, Eng., School of Economic Studies, University of Leeds, 1974. 22p.

Employer Attitudes and Opinions Regarding Potential College Graduate Employees. by Jane L. Alton et al. vol. 1. Hayward, Calif., Western College Placement Association Research Committee, 1974. 16p.

Endicott, Frank S. *The Endicott Report: Trends in Employment of College and University Graduates in Business and Industry*. Evanston, Ill., Northwestern University, 1975. 11p.

Femme, travail, syndicalisme. Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1974. 185p.

Fisher, Alan A. *The Problem of Teenage Unemployment*. Berkeley, Calif., 1973. 345p.

Glann, Lowell Marshall. *Public Service Employment for the Disadvantaged*. Washington, George Washington University, 1974. 269p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 228 717)

Gt. Brit. Department of Employment. *Manpower Paper: no. 9—Women and Work; a statistical survey. no. 11—Women and Work; a review*. London, H.M.S.O., 1974.

Greenaway, Harriet and Gareth Williams, ed. *Patterns of Change in Graduate Employment*. London, Society for Research into Higher Education, 1973. 171p.

- Hapgood, Karen E. and Judith Getzels. *Planning, Women and Change*. Chicago, Ill., American Society of Planning Officials, 1974. 79p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 240 601)
- Harvey, Edward B. and K.S.R. Murthy. *Supply and Demand for New Graduates in Engineering, Chemistry, Business and Commerce*. Toronto, Technical Service Council, 1975. 95p.
- Heidbreder, Elizabeth M. *Middle-aged and Older Workers in Industry*. Washington, National Council on the Aging, 1973. 11p.
- Immigrant Women in the Labour Force. *Reports*. Vancouver, 1974. 38p.
- Kohen, Andrew I. *Women and the Economy: A Bibliography and a Review of the Literature on Sex Differentiation in the Labor Market*. Columbus, Ohio State University, 1975. 88p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 241 193)
- Lampe, Walter J.P. *Native People's Perceptions of Factors Associated With Job Acceptance and Retention*. Ottawa, Territorial and Social Development Branch, Northern Affairs Program, Department of Indian and Northern Affairs, 1974. 161p.
- Lloyd, Cynthia B., ed. *Sex, Discrimination and the Division of Labor*. New York, Columbia University Press, 1975. 431p.
- Lyle, Jerolyn R. *Affirmative Action Programs for Women; A Survey of Innovative Programs*. Washington, Equal Employment Opportunity Commission, 1973. 150p.
- McGill University, Montreal. Industrial Relations Centre. Conference, 23rd. *Women and Work; Selected Papers*. Montreal, 1974.
- Michel, Andrée. *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*. Paris, Editions du Centre national de la recherche scientifique, 1974. 190p.
- Quirk, Daniel and Nancy C. Peavy. *A Comparative View of Services to Age Groups as Reported in the Employment Security Automated Reporting System*. Washington, National Council on the Aging, 1974. 38p.
- Saskatchewan. Task Force on the Status of Women in Saskatchewan. *Saskatchewan Women '73; Report*. prepared by Arleen N. Hynd and Mary Rocan. Regina, 1973. 54p.
- Schulte, Robert G. *Estimation of Female Labour Force Participation*. Montreal, McGill University, 1974. 66p. M.A. Thesis.
- Smiley, Margaret. *Summer Employment of Ontario Secondary School Students*. Toronto, Ontario, Ministry of Labour Research Branch, 1975. 41p.
- Sobin, Dennis P. *The Working Poor; Minority Workers in Low-wage, Low-skill Jobs*. Port Washington, N.Y., Kennikat Press, 1973. 194p.
- Some Applications of Operant Conditioning Techniques in a Vocational Rehabilitation Centre: A study conducted in the Vocational Rehabilitation Centre of Metropolitan Toronto*. Toronto, Jewish Vocational Service of Metropolitan Toronto, 1974. 55p.
- Taylor, Marie-Louise L. *The Forgotten Generation of Women 40 to 60*. Burlington, Ontario, 1975. 12p.
- Taylor, Ronald B. *Sweatshops in the Sun; Child Labor on the Farm*. Boston, Beacon Press, 1973. 216p.
- Thomas, Roger and Diana Wetherell. *Looking Forward to Work*. London, H.M.S.O., 1974. 436p.
- United States. Civil Service Commission. *Employment of the Blind in Federal Service*. Washington, 1973. 5p.
- United States. Civil Service Commission. Bureau of Management Services. *Study of Employment of Women in the Federal Government, 1972*. Prepared for the federal women's program. Washington, U.S. Civil Service Commission, 1973. 239p.
- United States. Women's Bureau. *Steps to Opening the Skilled Trades to Women*. Washington, 1974. 8p.
- _____. *Women Workers Today*. rev. ed. Washington, 1974. 8p.
- Working Women in Newfoundland*. by Elizabeth Batten et al. St. John's, Nfld., Women's Place, 1974. 46p.

LABOUR ECONOMICS ÉCONOMIE DU TRAVAIL

- Benefit—cost and Policy Analysis*. Chicago, Aldine, 1974. 514p.
- Miller, Roger LeRoy and Raburn M. Williams. *Unemployment and Inflation: the New Economics of the Wage-Price Spiral*. St. Paul, West Pub. Co., 1974. 110p.
- Rees, Albert. *The Economics of Work and Pay*. New York, Harper and Row, 1973. 247p.
- Reynolds, Lloyd George. *Labor Economics and Labor Relations*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1974. 720p.

- Reynolds, Lloyd G., Stanley H. Masters and Collette Moser, comp. *Readings in Labor Economics and Labor Relations*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1974. 459p.
- Seidman, Lawrence S. *The Design of Federal Employment Programs; An Economic Analysis*. Berkeley, Calif., University of California, Institute of Industrial Relations, 1974. 267p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 236 169)
- Smiley, Margaret. *The Incidence of Low-wage Employment in Ontario by Industry*. Toronto, Ontario, Ministry of Labour Research Branch, 1975. 44p.
- United States. Bureau of Labor Statistics. *Current Developments in Productivity, 1973-74*. Washington, U.S. Department of Labor, 1975. (Report no. 436)
- _____. *Outlook for Technology and Manpower in Printing and Publishing*. by Robert V. Critchlow and Arthur S. Herman. Washington, 1973. 45p.

MANPOWER MAIN-D'ŒUVRE

- Abstracts of Seven Doctoral Dissertations Completed under Manpower Administration Research Grants*. Washington, 1975. 76p.
(U.S. Department of Labor. Manpower Administration. Manpower research monographs)
- Alberta. Department of Manpower and Labour. *Manpower in Relationship to Anticipated Economic Growth 1974-1980*. Edmonton, 1974. 10p.
- Barkin, Solomon. *State Manpower Office Responsibilities*. Amherst, Mass., Labor Relations and Research Center, University of Massachusetts, 1973. 12p.
- Béland, Richard. *La substitution et les marchés de main-d'œuvre*. Montréal, Université de Montréal, 1971. 319p. Thèse.
- Cashman, John R. and Robert E. Mattson. *Long Term Follow-through of Participants in the Vermont Experimental and Demonstration Project*. Montpelier, Vt., Department of Employment Security, 1974. 59p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 241 224)
- _____. *The Vermont Survey of Employer Receptivity to Wage Subsidy Programs in the Private Sector*. Montpelier, Vt., Department of Employment Security, 1974. 117p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 241 221)
- Casson, R.J., S.A. Marullo, and C.J. Purkiss. *The IMS Manpower Survey: Aims and Scope*. 2d. ed. London, Institute of Manpower Studies, 1974. 12p.
- Cohen, Malcolm S. *On the Feasibility of a Labor Market Information System: Final Report for period July 1, 1970-June 30, 1974*. Ann Arbor, Mich., Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan—Wayne State University, 1974. 3 vols.
- Darcy, Robert L., Richard V. Kauffman, and Edward P. Milker. *Manpower Economic Education and the Transition from School to Work*. Fort Collins, Colorado State University, 1974. 200p.
(U.S. Educational Resources Information Center. ERIC reports ED 091 581)
- Demand for Scientific and Technical Manpower in Energy — Related Industries: United States 1970-1985*. by Ivars Gutmanis et al. Washington, National Planning Association, 1974. 234p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS report PB 240 865)
- Determinants of Labor Turnover in Canadian Mining Communities*. by J.A. MacMillan et al. Winnipeg, Center for Settlement Studies, University of Manitoba, 1974. 139p.
- Fearn, Robert M. *Human Capital Determinants of Structural Unemployment*. Madison, Wisc., University of Wisconsin, Center of Applied Sociology, 1973. 99p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports COM 74 105 66)
- Fleisher, Belton M. and Donald O. Parsons. *A Disaggregate Study of the Effect of Unemployment Rates on Labor Supply*. Columbus, Ohio State University Research Foundation, 1975. 85p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 240 897)
- Forbes, Andrew F. *An Extended Markov Chain Model: A Stock-flow Manpower Model with Push or Pull Determined Flows*. London, Institute of Manpower Studies, 1975. 66p.
- _____. *The Kent Model: Markov and Renewal Versions*. London, Institute of Manpower Studies, 1975. 76p.
- Glaser, Edward M., Irwin G. Sarason and Albert S. Thompson. *Individualization of Manpower Services: A Sourcebook of Ideas*. Los Angeles, Human Interaction Research Institute, 1975. 74p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 240 118)

- Gt. Brit. Department of Employment. *Manpower Paper*: no. 10—Women and Work; sex difference and society. London, H.M.S.O., 1974. 36p.
- Grinold, R.C. and K.T. Marshall. *Manpower Planning Models*. vol. 1—Basic Concepts. Monterey, Calif., Naval Post-graduate School, 1974. 114p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports AD A-005 871)
- Hartling, Marjorie. *What Do You Know About Community Employment Strategy? Que connaissez-vous de la Stratégie de l'Emploi Communautaire?* Ottawa, National Anti-Poverty Organization, 1975. 15, 15p.
- Holland, John W. and Michael L. Skolnik. *Public Policy and Manpower Development*. Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, 1975. 152p.
- Hugues, Philippe d', Georges Petit et Françoise Rérat. *Les emplois industriels; nature, formation, recrutement*. Paris, Presses universitaires de France, 1973. 515p.
- Information sur les programmes de main-d'oeuvre*. Ottawa, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, 1975. It.
- Institute of Manpower Studies. *IMS Manpower Survey; Summary Report*. London, London School of Economics, 1974. 64p.
- Job Barriers: A Reference Paper Delimiting the Problem: Final Report*. Ottawa, 1975. 26p.
(Canada. Department of Manpower and Immigration. Strategic Planning and Research Division. Research Projects Group)
- Joint National Manpower Committee. *Manpower Needs in the Mechanical Construction Industry. Les besoins de main-d'oeuvre dans l'industrie des entreprises en mécanique*. Ottawa, 1975. 86, 88p.
- Lecht, Leonard, Ivars Gutmanis, and Richard J. Rosen. *Assessing the Impact of Changes in National Priorities for the Utilization of Scientists and Engineers*. Washington, National Planning Association, 1974.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 239 752)
- Levitan, Sar A. and Robert Taggart. *Evaluation of the First 18 Months of the Public Employment Program*. prepared for the Subcommittee on Employment, Poverty, and Migratory Labor of the Committee on Labor and Public Welfare, United States Senate. Washington, 1973. 44p.
- Levitan, Sar A. and Joyce K. Zickler. *The Quest for a Federal Manpower Partnership*. prepared for the Urban Observatory Program, National League of Cities. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1974. 131p.
- Mangum, Garth L. and David Snedeker. *Manpower Planning for Local Markets*. Salt Lake City, Utah, Olympus Pub. Co., 1974. 335p.
- Manpower Adjustment Committee. *Meeting Manpower Needs in Mental Retardation Services: A Report*. Toronto, Ontario, Canadian Association for the Mentally Retarded, 1974. 41p.
- Manpower Programs Information*. Ottawa, Department of Manpower and Immigration, 1975. 1v.
- Meltz, Noah M. *Identifying Sources of Imbalance in Individual Labour Markets for Purposes of Manpower and Employment Policy*. Toronto, Ontario, Institute for the Qualitative Analysis of Social and Economic Policy, University of Toronto, 1974. 38p.
- Minces, Juliette. *Les travailleurs étrangers en France; enquête*. Paris, Seuil, 1973. 475p.
- National Planning Association. *A Public Service Employment Program: Effective Manpower Strategy*. Washington, 1974. 24p.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. *Politique de main-d'oeuvre en Irlande*. Paris, 1974. 78p.
- Organization for Economic Cooperation and Development. *Manpower Policy in Ireland*. Paris, 1974. 68p.
- Peitchinis, Stephen G. *The Canadian Labour Market*. Toronto, Oxford University Press, 1975. 367p.
- Pinfield, L.T. and G.C. Hoyt. *A Systems Analysis of the Impact of Increases in Labour Turnover*. Burnaby, B.C., Simon Fraser University, 1974. 17p.
(Simon Fraser University, Department of Economics and Commerce, Discussion paper 74-6-3)
- Québec (Province). Conseil de main-d'oeuvre de la forêt. *Etudes sur la pénurie de travailleurs forestiers au Québec*. Québec, 1973. 69p.
- Ryvkina, R.V. *Methods of Studying Labor Mobility*. Arlington, Va., Joint Publications Research Service, 1975. 27p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports JPRS 63855)
- Sawyer, James W. *Crucial Elements in Manpower Planning*. Salt Lake City, University of Utah, Human Resources Institute, 1974. 123p.
- Strategies for Employment Promotion; An Evaluation of Four Inter-agency Employment Missions*. Geneva, International Labour Office, 1973. 162p.

- Sultan, Paul and Darryl D. Enos. *Farming and Farm Labor: A Study in California*. Claremont, Calif., Claremont Graduate School, 1974. 201p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 236 311)
- Taggart, Robert. *Making the Most of Localization*. Washington, National Manpower Policy Task Force, 1974. 45p.
- Thomas, Leathia S. and Sandy Dickey. *Women and Girls Employment Enabling Service (WAGES): June 1, 1972—June 15, 1974 (final report)*. Memphis, Tennessee, United Way, 1974. 60p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 237 317)
- United Nations. Secretary-General. *Outflow of Trained Personnel from Developing to Developed Countries; Report of the Secretary-General*. New York, United Nations, 1974. 35p.
- United States. Bureau of Labor Statistics. *Occupational Manpower and Training Needs: Information for Vocational Counseling and Planning for Occupational Training*. rev. by Neal H. Rosenthal and Gerard C. Smith. Washington, U.S. G.P.O., 1974. 109p.
- _____. *Occupational Supply: Concepts and Sources of Data for Manpower Analysis*. Washington, 1974. 70p.
(U.S. Bureau of Labor Statistics. Bulletin 1816)
- United States. Civil Service Commission. Library. *Manpower Planning and Utilization: A Bibliography*. Washington, 1973.
- United States. Department of Labor. *Secretary of Labor's Report on the Impact of Energy Shortages on Manpower Needs*. Washington, 1974. 41p.
- United States. Department of Labor. Manpower Administration. *American Manpower Today*. Washington, 1974. 26p.
- United States. General Accounting Office. *Impact of Federal Programs to Improve the Living Conditions of Migrant and Other Seasonal Farmworkers*: Department of Agriculture, Department of Health, Education, and Welfare, Department of Labor, Office of Economic Opportunity; Report to the Congress by the Comptroller General of the United States. Washington, 1973. 124p.
- United States. National Center for Educational Communication. *Migrant Education*. by James O. Schnur. Washington, 1972. 33p.
- Urban Research Group, Inc. *Evaluation of the National Migrant Worker Program*. Austin, Texas, 1974. 2 vols.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 240 947 and PB 240 948)
- Weeks, David A., ed. *Human Resources : Toward Rational Policy Planning*. New York, Conference Board, 1975. 53p.
- Weinstein, Paul A. *Baltimore: the Emergence of a Manpower System*. Baltimore, Baltimore Urban Observatory, 1974.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 234 738)
- Welch, Finis. *Labor Supply and Labor Demand over Business and Life Cycles*. Santa Monica, Calif., Rand Corp., 1973. 14p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports AD 786 646)
- Welton, I. *Redundancy and Re-employment Success; A Survey of Research*. Toronto, Ontario, Ministry of Labour Research Branch, 1975. 45p.
- William Karp Consulting Company. *Sources of Population and Labour Market Data for Workforce Utilization Analyses, Goals and Timetables; A Research Document for Affirmative Action*. Chicago, Illinois, 1974. 11p.
- Work and the Quality of Life; Resource Papers for Work in America*. ed. by James O Toole. Cambridge, Mass., MIT Press, 1974. 414p.
- Yavitz, Boris and Dean W. Morse. *The Labor Market: An Information System*. foreword by Eli Ginzberg. New York, Praeger, 1973. 131p.

OCCUPATIONS PROFESSIONS

- Canada. Comité spécial d'étude sur les auxiliaires dentaires. *Rapport du Comité spécial d'étude sur les auxiliaires dentaires*. Ottawa, 1970. 69p.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. Training Research and Development Station. *Canadian Occupational Groups*. Prince Albert, Saskatchewan, Newstart Inc., 1973.
- Countdown; Canadian Nursing Statistics*. 1974. Ottawa, Canadian Nurses Association, 1975. 134p.
- Hall, Richard H. *Occupations and the Social Structure*. 2d. ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1975. 382p.
- Peters, Ronald F. *A Selected Bibliography on Career Education*. Prince Albert, Saskatchewan, Training Research and Development Station, Department of Manpower and Immigration, 1974. 77p.

- Science Research Associates. *Jobs in Communications and Media*. Chicago, 1974. 54p.
- _____. *Jobs in Health*. Chicago, 1975. 46p.
- Society of the Plastics Industry of Canada. *SPI Annual Labour Survey*. Don Mills, Ontario, 1974. 25p.

UNEMPLOYMENT CHÔMAGE

- Black, James M. *Training and Supervising the Hard Core*. Swarthmore, Pa., Assignments in Management, 1973. 51p.
- Daniel, William Wentworth. *A National Survey of the Unemployed*. London, PEP, 1974. 161p.
- Fields, Gary S. and James R. Hosek. *Human Investment Decisions. Labor Market Choice and Unemployment*. Santa Monica, Calif., Rand Corporation, 1973. 33p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports AD 786 640)
- Judek, Stanislaw. *Canada's Seasonal Variations in Employment and Unemployment 1963-73*. Ottawa, University of Ottawa, Department of Economics, 1975. 118p.
- Kalachek, Edward D. *Labor Markets and Unemployment*. Belmont, Calif., Wadsworth Pub. Co., 1973. 146p.
- Levitan, Sar A. and Robert Taggart III. *Employment and Earnings Inadequacy: a New Social Indicator*. Baltimore, John Hopkins University Press, 1974. 112p.
- Puel, Hugues. *Chômage et capitalismes contemporains*. Paris, Editions Economie et Humanisme, 1971. 287p.
- Ruggeri, G.C. *Unemployment by Age and Sex in Canada: 1957-70*. Lakehead, Ontario, Lakehead University, 1973. 22p.
- Saint-Laurent, Jacques. *Description et analyse de certaines caractéristiques des travailleurs du Québec métropolitain qui ont été sans travail un certain temps entre mars 1968 et mars 1970*. Québec, 1974. 62p.
- Shiskin, Julius. *Unemployment: Measurement Problems and Recent Trends*. Washington, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1975. 11p.
- Smith, Alistair and Keith Newton. *Structural Change in the Unemployment, Job Vacancies Relationship for Canada: a Note*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1975. 9p.
- Smith, Arthur J.R. *Unemployment: Some Key Issues in 1974-1976*. Ottawa, Conference Board in Canada, 1975. 16p.

WORK TRAVAIL

- Australia. Department of Labour. *Job Enrichment and Job Satisfaction; Selected Overseas Studies*. Canberra, Australian Government Publishing Service, 1974. 26p.
- Baum, Stephen J. and W. McEwan Young. *A Practical Guide to Flexible Working Hours*. London, Kogan Page Ltd., 1973. 186p.
- Calitz, Coenraad J. *Job Characteristics, Personal Interests and Response Disposition of Incumbents as Related to Job Satisfaction*. by Coenraad J. Calitz, Timothy M. Hilaael, Ernest J. McCormich, Lawrence H. Peters. West Lafayette, Indiana, Purdue University, 1974. 65p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports AD A-007 617)
- Cohn, Jules. *The Effect of Organizational Experiences on Employee Attitudes Towards Work; A Review of Recent R and D Sponsored Research*. New York, American Jewish Committee, 1974. 87p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 231 047)
- Frandsen, Thomas Neil and Joseph W. Foster. *Indifference Wage Incentives for Quality and Quantity*. Texarkhana, Texas, USAMC Intern Training Center, 1973. 50p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports AD 784,054)
- Glaser, Edward M. *Improving the Quality of Worklife . . . and in the Process, Improving Productivity*. Los Angeles, Calif., Human Interaction Research Institute, 1974. 261p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS reports PB 236 209)
- International Conference on New Patterns for Working Time, Paris, 1972. *New Patterns For Working Time: Supplement to the Final Report*. Paris, Organization for Economic Co-operation and Development, 1973. 167p.
- Meadows, Ian S. G. *Innovative Work Arrangements; A Case Study in Job Enrichment at Miracle Food Mart (subsidiary of Steinberg's Limited) Personnel Services*. Toronto, Ontario, Ministry of Labour Research Branch, 1975. 16p.
- _____. *Innovative Work Arrangements; A Case Study in Job Enrichment: Canadian Industries Limited (CIL), Paints Division, Vaughan Centre*. Toronto, Ontario, Ministry of Labour Research Branch, 1974. 16p.

Policy Review and Outlook, 1976: Challenges to Complacency. by Judith Maxwell. C.D. Howe Research Institute. Montreal, 1976. 168 pages. \$3.00

In its third annual review and outlook, the C.D. Howe Research Institute sees 1975 as a watershed year — a dividing line between the comfortable and complacent years of the 1960s and early 1970s, and the rougher water which lies ahead. Canada, as a net grain and oil exporter, had not been affected as seriously by the economic dislocations of 1973-74 as had most industrialized countries. This situation ended in 1975 when inflation and recession worsened. The international economic changes were too drastic for a medium-sized, export-oriented country like Canada to withstand. The export surplus in oil which had been used to finance oil subsidies disappeared as Canada became a net importer of oil. Attempts to develop a national consensus in the battle against inflation ended in failure and there was a continued deterioration in production costs in Canada compared with its competitors.

Recovery in 1976 seems assured, according to the Institute, but it will be a time of transition and adjustment as inflation and recession unwind. The anti-inflation program, in the absence of a national spirit of co-operation, offers the only means to establish a more sensible framework for decision-making. The blunt fact will have to be faced that the two-price system for oil is obsolete and the Institute recommends an immediate jump to the world price. Government spending will have to be restrained, without making radical cuts, at a time when the economy is making a sluggish transition from recession to expansion.

In the long run, business, labour and government all will have to face up to new challenges resulting from a more competitive world economic situation. Business will have to try to regain the comparative advantages it once held in international markets; labour to make a constructive input to national economic debate; and governments to hold down their spending programs and deficits.

People and Jobs: A Study of the Canadian Labour Market. Economic Council of Canada, 1976. Information Canada Catalogue No. ECC 22-42/1976. 289 pages. \$6.00 in Canada and \$7.20 in other countries.

This is the main report of a major research project on the Canadian labour market, undertaken by the Economic Council in 1972. The Council is also planning to issue a number of special reports on various aspects of the labour market which were used as background papers.

There are two parts to this report. The first contains a summary of the findings, the conclusions, and recommendations of the study. The second part is a detailed analysis of the labour market. The analysis includes the workings of the labour market and a discussion of manpower and immigration policies and programs. Statistics on the labour force and the labour market, and an assessment of the limitations of these data, are also provided.

Employment in Canada, according to the Economic Council, has grown at a faster rate in the postwar years than in any

Révision et aperçu de la politique — 1976: Défis lancés à la facilité, par Judith Maxwell, Institut de recherche C. D. Howe, Montréal, 1976, 168 pages. \$3.00

Dans cette troisième publication annuelle, l'Institut de recherche C. D. Howe considère l'année 1975 comme étant une année repère, c'est-à-dire une ligne de démarcation entre les années de confort et de facilité allant des années 1960 au début des années 1970, et les années plus difficiles qui s'annoncent. En sa qualité d'exportateur de céréales et de pétrole, le Canada n'a pas été touché par la détérioration de la conjoncture économique de 1973-1974 aussi sérieusement que l'ont été la plupart des pays industrialisés. Cette situation s'est terminée en 1975 quand l'inflation et la récession ont empiré. Les changements économiques internationaux étaient trop radicaux pour le Canada, pays exportateur de taille moyenne. Les fonds provenant du surplus des exportations de pétrole qui avaient été affectés aux subventions accordées aux producteurs de pétrole canadien ont disparu au fur et à mesure que le Canada est devenu un importateur de pétrole. Les efforts visant à parvenir à un consensus national dans la lutte contre l'inflation se sont soldés par un échec et les coûts de production n'ont cessé de s'accroître au Canada si on les compare à ceux de ses concurrents.

Selon l'Institut, un redressement économique semble assuré en 1976, mais il y aura une période de transition et d'adaptation tant que l'inflation et la récession se poursuivront. Faute d'un esprit de coopération à l'échelle nationale, le programme anti-inflationniste constitue le seul moyen d'établir une structure plus pertinente d'élaboration des décisions. Il faudra faire face à l'évidence que la politique double-prix du pétrole est dépassée, et l'Institut recommande de passer immédiatement au prix mondial. Au moment où l'économie opère une transition lente entre la récession et l'expansion, les dépenses gouvernementales devront être réduites, sans pour autant subir des coupures radicales.

À la longue, le secteur des affaires, le monde du travail et le gouvernement devront tous relever les nouveaux défis résultant d'une conjoncture économique mondiale plus concurrentielle. Le secteur des affaires devra essayer de regagner les avantages comparatifs qu'il détenait autrefois sur les marchés internationaux, le monde du travail de contribuer efficacement aux délibérations économiques nationales, et les gouvernements de limiter leurs programmes de dépenses et leurs déficits.

Des travailleurs et des emplois: Une étude du marché du travail au Canada. Conseil économique du Canada, 1976. N° de catalogue d'Information Canada: ECC 22-42/1976. 289 pages. Prix: Canada: \$6.00 Autres pays: \$7.20.

Cette étude constitue le rapport principal d'un important projet de recherche sur le marché du travail au Canada, entrepris par le Conseil économique en 1972. En plus de cette étude, le Conseil projette la publication d'un certain nombre de rapports spéciaux portant sur divers aspects du marché du travail et préparés à titre de documentation.

Le rapport est divisé en deux parties. La première contient les résultats, les conclusions et les recommandations de

western country, as a result of a high rate of natural increase in the population and large-scale immigration. The rate of increase in the labour force will begin to decline at the end of this decade, because of the lower birth rate, and greater reliance will have to be placed on immigration. The Council foresees the possibility of extensive labour shortages by about 1982.

A feature of the past decade has been the increase in the numbers of young people and women in the labour force. These two groups now make up more than half the total. The growth in the size of the youth labour force is largely a consequence of the high birth rates of the 1940s and 1950s. For women, however, the main cause is higher participation rates, although more women have reached working age. Labour force participation rates for married women have been increasing twice as fast as those for single women and today about 60 per cent of the women in the labour force are married, compared with 10 per cent 35 years ago.

The study traces the effects on family incomes of the increased employment of young people and women. With more members of a family working than before, the average family income increased from \$7,600 in 1967 to an estimated \$12,700 in 1973. The percentage of families with incomes below the poverty level dropped from 18 per cent to 11 per cent in this period. The Economic Council defined the poverty level in January 1976 as \$6,300 a year for a family of four.

The Council anticipates that recent shifts in industrial and occupational employment will continue. About half the increase in employment since 1961 has been in the trade and services sectors. Occupationally, nearly two-thirds of the employment growth since that date has occurred in office, professional, sales and service jobs. The primary industries and manufacturing have become relatively less important since 1961. By region, the traditional differentials in employment growth rates still persist.

Average unemployment in Canada in the 1970s has been higher than it was in the 1960s, but with more family members working and a generous unemployment insurance system, hardship is not as widespread. A high level of unemployment, in fact, has co-existed with extensive job vacancies. Although the flow of white-collar workers has been sufficient to meet the demand, the supply of labour for unskilled and blue-collar jobs has been insufficient. A high percentage of the unemployment in the 1970s consists of young people, who tend to shift from job to job in search of secure and satisfying employment. There are more part-time workers. Because of these factors, the Council agrees with American economists who argue that the aggregate unemployment rate is no longer an adequate measure of economic hardship or the utilization of manpower resources. The first recommendation in the report is for the development and analysis of additional statistical information.

Since the Second World War, Canada has absorbed more immigrants per capita than any other country except Israel and relatively five times more than the United States. Emigration from Canada, meanwhile, has been dropping, largely as a result of entry restrictions to the United States. The net flow of migration between Canada and the United States has been reversed, with a larger number now coming to this country.

l'étude. La deuxième, forme les trois derniers quarts du livre et présente une analyse détaillée du marché du travail. Cette analyse traite non seulement des mécanismes du marché du travail, mais comporte aussi un examen des programmes et des lignes d'action en matière de main-d'œuvre et d'immigration. On y trouve aussi des statistiques sur la population active et le marché du travail, ainsi qu'une appréciation des lacunes de ces données.

Selon le Conseil économique, l'emploi au Canada a crû à un rythme plus rapide que dans n'importe quel autre pays occidental, au cours des années de l'après-guerre, tant en raison du taux élevé de la croissance naturelle de la population que d'une immigration très importante. Le taux de croissance de la population active commencera à diminuer à la fin de la décennie à cause de la baisse du taux de natalité; il faudra alors compter davantage sur l'immigration. Le Conseil entrevoit la possibilité de fortes pénuries de main-d'œuvre vers 1982.

Un des traits caractéristiques de la dernière décennie a été l'accroissement du nombre de jeunes et de femmes au sein de la population active. Ces deux groupes représentent maintenant plus de la moitié du total. La hausse du nombre des jeunes actifs provient en grande partie des taux de natalité élevés, enregistrés dans les années quarante et les années cinquante. Pour les femmes, il faut en chercher la raison dans un taux de participation plus élevé, bien qu'il soit vrai, aussi, qu'elles aient été plus nombreuses à atteindre l'âge actif. Le taux d'activité des femmes mariées a crû deux fois plus rapidement que celui des femmes célibataires; ainsi, les femmes mariées composent aujourd'hui environ 60% de la population active féminine, comparativement à 10% il y a 35 ans.

L'étude relève les conséquences, sur le revenu familial, de l'augmentation de l'emploi chez les jeunes et les femmes. Les membres de la famille étant plus nombreux à travailler qu'auparavant, le revenu familial moyen est passé de \$7,600 en 1967 à environ \$12,700 en 1973. Le pourcentage des familles dont le revenu était inférieur au seuil de pauvreté est tombé de 18% à 11% entre ces deux années. Le Conseil économique établissait le seuil de la pauvreté, en janvier 1976, à \$6,300 par année pour une famille de quatre.

Toujours selon le Conseil, on peut prévoir que se poursuivront les déplacements qui ont eu lieu dans le passé dans l'emploi par profession et par industrie. Environ la moitié de la hausse dans l'emploi, depuis 1961, est survenue dans les secteurs du commerce et des services. Depuis lors, la croissance de l'emploi, par profession, s'est concentrée pour près des deux tiers dans les métiers de la vente et des services, les emplois de bureau et les professions. Les secteurs industriel et manufacturier ont enregistré une baisse relative de leur importance. Les disparités traditionnelles du taux d'accroissement de l'emploi, par région, persistent toujours.

Le chômage moyen au Canada, dans les années soixante-dix, s'est maintenu à un niveau plus élevé que dans les années soixante, mais le plus grand nombre d'actifs au sein de la famille et un système d'assurance-chômage généreux, ont contribué à en atténuer les rigueurs. De fait, un taux de chômage élevé et un grand nombre d'emplois vacants ont coexisté. Alors que le nombre des cols blancs était suffisant

A decade ago, the study notes, Canada was embarking on a series of new and expanded manpower and immigration programs. While in retrospect it can be seen that too much was expected of these, the accomplishments have been significant. Unquestionably, the Canada Manpower Training Program has helped to raise the skill level of many Canadians. It has facilitated the reemployment of persons previously unemployed and quickened the re-entry of married women into the labour force. The Local Initiatives Program, the study states, has been an interesting and unique experiment in community activity which has helped to provide employment in winter months. It has not, nor was it intended to, solve the problem of continuing unemployment.

The report recommends the creation of an auxiliary job corps — operating through social and other agencies, linked with the unemployment insurance system, and aimed at groups and areas with high unemployment. Other recommendations include: a continuing review of the unemployment insurance administration to limit abuses, and closer links between unemployment insurance offices and Canada Manpower Centres. The joining of the manpower and immigration programs in 1967 was seen as a logical and desirable step, but as yet no definitive studies have been done on the long-term relationship between immigration, labour-force growth and unemployment.

On the income side, the Economic Council notes that wage rates in Canada, in most instances, are above comparable levels in the United States. The greatest gains in wages have come in organized sectors of the labour force with high turnover, such as forestry, mining and construction. Coupled with a slowdown in productivity gains, these developments may have altered Canada's competitive position with other trading nations.

The report concludes that a prime concern for the future is the inflationary momentum resulting from rising expectations not only of labour, but also of consumers, business and governments. If the anti-inflation program introduced by the federal government in 1975 is not successful in curbing the high rates of price and income increases commanded by individuals and organizations — private and public — much of the potential for the years ahead could be undermined.

Science Council of Canada. **Population Growth and Urban Problems.** Perceptions, Vol. 1. November 1975. Information Canada Catalogue no. 5521-3/1-1975. \$1.25 Canada; \$1.50 other countries.

Canadian cities have in the past been growing at a faster rate than cities of most other developed nations. Statistics for the 1960-70 period show that among 24 countries surveyed by the O.E.C.D. only Japan, Yugoslavia and Turkey had a higher urbanization rate. About three-quarters of the Canadian population now live in urban areas, concentrated increasingly in the three large metropolitan centres of Montreal, Toronto and Vancouver and in some 20-odd small-and medium-sized cities.

It is not certain that this rapid trend towards urbanization will continue at as fast a pace in the future. The rate of natural increase in the population has been levelling off and efforts are being made to guide immigrants to outlying areas. There

pour répondre à la demande, l'offre des travailleurs non spécialisés et des cols bleus se révélait insuffisante. Une forte proportion des chômeurs, dans les années soixante-dix, se retrouve chez les jeunes, lesquels ont tendance à passer d'un emploi à l'autre, à la recherche d'un travail sûr et satisfaisant. On trouve aussi un nombre plus élevé de travailleurs à temps partiel. A cause de tous ces facteurs, le Conseil se range de l'avis des économistes américains, selon lesquels le taux de chômage global ne constitue plus en lui-même un instrument de mesure adéquat des difficultés économiques ou de l'utilisation des ressources de main-d'œuvre. La première recommandation du rapport vise l'élaboration et l'analyse de renseignements statistiques supplémentaires.

Depuis la Seconde Grande Guerre, le Canada a accueilli plus d'immigrants par tête que tout autre pays, à l'exception d'Israël, et environ cinq fois plus qu'aux Etats-Unis. Pendant ce temps, l'émigration du Canada fléchissait, en raison principalement des restrictions à l'entrée aux Etats-Unis. Le mouvement migratoire net entre les Etats-Unis et le Canada a été renversé, et notre pays accueille maintenant un plus grand nombre d'immigrants que son voisin.

Il y a une décennie, souligne-t-on dans l'étude, le Canada se lançait dans une série de programmes nouveaux et élargis de main-d'œuvre et d'immigration. Bien qu'après coup on se soit rendu compte que l'on avait trop espéré de ces programmes, leurs réalisations n'en ont pas moins été très importantes. Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada a incontestablement contribué à rehausser le niveau de compétence de nombreux Canadiens. Il a facilité le réemploi de chômeurs, et a accéléré le retour des femmes mariées sur le marché du travail. Quant au Programme des initiatives locales, l'étude affirme qu'il s'est révélé une expérience intéressante et unique dans le domaine de l'activité communautaire, et qu'il a contribué à la création d'emplois au cours des mois d'hiver. Il n'a pas réglé le problème du chômage chronique, ce à quoi il ne visaient pas. Le rapport recommande la création d'un corps de travailleurs auxiliaires, fonctionnant par l'intermédiaire d'organismes sociaux et autres, relié au système d'assurance-chômage et axé sur les groupes et les régions connaissant un taux de chômage élevé. Parmi les autres recommandations, notons l'examen continu de l'administration de l'assurance-chômage, en vue de limiter les abus et d'établir des liens plus étroits entre les bureaux de l'assurance-chômage et les Centres de main-d'œuvre du Canada. La fusion de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, en 1967, fut à l'époque considérée comme une mesure logique et souhaitable, mais aucune étude définitive n'a encore porté sur les rapports à long terme entre l'immigration, la croissance de la population active et le chômage.

Au chapitre des revenus, le Conseil économique fait observer que, dans la plupart des cas, les salaires au Canada se situent au-dessus des niveaux comparables aux Etats-Unis. Les gains salariaux les plus importants sont survenus dans les secteurs syndiqués de la population active, où le roulement est très élevé, notamment le secteur forestier, les mines et la construction. Doublée d'un ralentissement des gains de productivité, cette situation peut avoir contribué à diminuer la situation concurrentielle du Canada,

is a movement towards slow-growth policies and away from the high-growth philosophy which was dominant in the 1950s and 1960s. Concern has been growing about the loss of farm land and green spaces around the cities. The rural non-farm population has been increasing, as families move to country areas within commuting distance of the city.

The urban problems posed in this report are, nevertheless, based on the assumption of continuing urbanization and the escalation of the problems associated with this trend. There are four sections in the report: a discussion of population, migration, and urbanization trends; analyses of urban problems; urban policies and programs; and roles for technology. The format adopted in the latter three of these is to present a statement on the subject by an expert in the field and then to provide commentaries on this statement by other authorities.

vis-à-vis les autres pays exportateurs. Le rapport conclut qu'un des grands sujets d'inquiétude, pour l'avenir, réside dans la force du mouvement inflationniste engendrée par les attentes toujours plus grandes non seulement des travailleurs, mais aussi des consommateurs, de l'industrie et des gouvernements. Si le Programme de lutte à l'inflation lancé par le gouvernement fédéral en 1975 ne parvient pas à juguler le taux d'accroissement élevé des prix et des revenus, commandés par les individus et les groupes, tant publics que privés, les perspectives de croissance, pour les années à venir, pourraient fort bien être minées.

Conseil des sciences du Canada. **Croissance démographique et problèmes urbains.** Perceptions, Vol. 1, novembre 1975. Information Canada, n° de catalogue 5521-3/1-1975. Prix au Canada: \$1.25, autres pays: \$1.50

Au cours des dernières années, la croissance urbaine au Canada s'est effectuée à un rythme plus rapide que dans la plupart des autres pays industrialisés. Les statistiques fournies pour la période de 1960 à 1970 montrent que, parmi les vingt-quatre pays sur lesquels ont porté les enquêtes démographiques effectuées par l'O.C.D.E., c'est au Japon, en Yougoslavie et en Turquie que le taux d'urbanisation a été plus élevé. Près des trois quart de la population canadienne habitent actuellement dans des régions urbaines et se concentrent de plus en plus dans les trois principaux centres métropolitains de Montréal, de Toronto et de Vancouver ainsi que dans une vingtaine de villes de moindre importance.

On ne peut affirmer que cette tendance vers l'urbanisation sera tout aussi marquée à l'avenir. Le taux d'accroissement naturel de la population s'est stabilisé au cours des dernières années, et tous les efforts possibles sont actuellement déployés pour attirer les immigrants vers les régions éloignées des grandes agglomérations urbaines. En effet, la politique démographique actuelle vise plutôt à maintenir un rythme modéré de croissance urbaine, qu'à favoriser une expansion rapide, comme c'était le cas pendant les années 1950 et 1960. La perte des terres agricoles et des espaces verts autour des villes pose un problème de plus en plus inquiétant. La population rurale non agricole a continué de s'accroître, étant donné que nombre de familles se sont établies dans les régions rurales qui se trouvent à faible distance de la ville.

L'étude des problèmes urbains abordés dans ce rapport repose néanmoins sur l'hypothèse d'une tendance continue vers l'urbanisation et sur l'intensification des problèmes qui s'y rattachent. Le rapport comporte quatre parties, soit une étude des tendances relatives à la population, à la migration et à l'urbanisation, une analyse des problèmes urbains et l'examen des programmes et des principes d'action en matière d'urbanisme ainsi que du rôle que peut y jouer la technologie. La formule de présentation adoptée dans les trois dernières parties consiste à fournir l'avis d'un spécialiste relativement à chacune des questions et à étayer des opinions formulées par d'autres personnes compétentes dans ces domaines.

Statistical Appendix

MANPOWER

- 1—Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 2—Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 3—Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 4—Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 5—Canada Manpower Training Program Statistics, Full-time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training, 1975-76
- 6—Full-time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1975
- 7—Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
- 8—Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-75

IMMIGRATION

- 9—Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975
- 10—Immigration by Province of Intended Destination, 1975
- 11—Immigration, by Age Group and Sex, 1975
- 12—Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975

Appendice Statistique

MAIN-D'ŒUVRE

- 1—Inscription des clients reçues par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1971-1976
- 2—Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1971-1976
- 3—Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1971-1976
- 4—Nombre de placements par région, Centres de Main-d'œuvre du Canada, 1971-1976
- 5—Statistiques du Programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation, 1975-1976
- 6—Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1975
- 7—Nouvelles données sur la population active Canada, 1971-1976
- 8—Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1975

IMMIGRATION

- 9—Immigration au Canada par groupes professionnels (prévus), 1975
- 10—Immigration, par province prévue de destination, 1975
- 11—Immigration, par groupe d'âge et par sexe, 1975
- 12—Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. STATISTICS ON OPERATIONS OF CANADA MANPOWER CENTRES (TABLES 1-4)

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work week or less are not included in the figures.

2. CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM TRAINEES

a) Full-time Institutional Trainees

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans des établissements de formation, selon les ententes fédérale-provinciales pour le P.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. STATISTIQUES SUR LES ACTIVITÉS DES CENTRES DE MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA.

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'œuvre du Canada. Les chiffres figurant au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'œuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins.

Présentations: Il s'agit du nombre total de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'œuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'œuvre sans que l'employeur ait manifesté d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'œuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre de Main-d'œuvre rappelle au travail des travailleurs mis à pied. Les clients présentés à des emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas inclus dans le nombre des présentations aux fins des rapports statistiques.

Placements: Les chiffres figurant aux tableaux ci-joints comprennent les placements ordinaires et les "transferts-sortie". Les placements ordinaires consistent en des placements à l'intérieur du secteur du C.M.C. pour des emplois

b) Academic Upgrading (BTSD)

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) Language Training

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) Skill Training

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) Apprenticeship Training

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

3. JOB VACANCIES

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey:

- i) it must be available immediately;
- ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres, or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;
- iii) it must be vacant for the entire reference day;
- iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

- 'available immediately'* excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.
- 'specific recruiting action'* excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.
- 'vacant for the entire reference day'* excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers' or unions' waiting lists.
- 'available to persons outside the firm'* excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the *external* labour market.

dont la durée prévue est de plus d'une semaine. Un transfert-sortie est le placement d'un client dans un emploi à l'extérieur du secteur du C.M.C. Les placements occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas compris dans les statistiques.

2. STAGIAIRES DU PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

a) Stagiaires à plein temps en établissement

Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)

Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences et en communications, allant de la 1^{ère} à la 12^e année. Ils comportent également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) Cours de langues

Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante de français ou de l'anglais.

d) Formation professionnelle:

Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) Formation en apprentissage:

La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. VACANCES

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête:

- i) Elle doit être immédiatement disponible;
- ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'œuvre, ou encore par l'interview de postulants;
- iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête;
- iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

- "doit être immédiatement disponible"*—Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date

4. THE LABOUR FORCE:

Labour Force: The civilian labour force is composed of that portion of the civilian noninstitutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed: The employed includes all persons who, during the reference week:

- a) did any work for pay or profit;
- b) did any work which contributed to the running of a farm or business operated by a related member of the household; or
- c) had a job, but were not at work, because of bad weather, illness, industrial dispute, or vacation, or because they were taking time off for other reasons.

Persons who had jobs but did not work during the reference week and who also looked for work are included in the unemployed as persons without work and seeking work.

Unemployed: The unemployed includes all persons who, through the reference week:

- a) were without work and seeking work, i.e., did not work during the reference week and were looking for work; or would have been looking for work except that they were temporarily ill, were on indefinite or prolonged layoff, or believed no suitable work was available in the community; or
- b) were temporarily laid off for the full week, i.e., were waiting to be called back to a job from which they had been laid off for less than 30 days.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group. Seasonally-adjusted rates are calculated by dividing seasonally-adjusted unemployment by the sum of seasonally-adjusted employment and seasonally-adjusted unemployment (i.e. seasonally-adjusted labour force by summation).

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group. Seasonally-adjusted participation rates are obtained by direct adjustment (i.e. by dividing the unadjusted participation rate by the seasonal factor).

5. UNEMPLOYMENT INSURANCE

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with "inconsiderable" employment, i.e. those with "less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser".

ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.

—"*mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance . . .*"—Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.

—"*Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête*"—Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.

—"*. . . accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'entreprise*"—Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail extérieur.

4. LA POPULATION ACTIVE

Population active: La population active civile comprend tous les civils âgés de 15 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires des institutions pénitentiaires ou psychiatriques, qui, pendant la semaine de l'enquête, étaient employés ou à la recherche d'un emploi.

Employé: désigne toute personne qui, durant la semaine de l'enquête:

- a) Travaillait contre rémunération ou bénéfice.
- b) Accomplissait tout travail relatif à la gestion d'une ferme ou d'une entreprise familiale, ou
- c) Avait un emploi mais ne travaillait pas, soit à cause de mauvais temps, de maladie, de conflit ouvrier, ou parce qu'elle était en vacances, ou en congé pour d'autres raisons.

Toute personne qui avait un emploi mais ne travaillait pas durant la semaine de l'enquête et qui était à la recherche d'un emploi est inscrite dans la catégorie des chômeurs, comme actif sans travail à la recherche d'un emploi.

Chômeur: désigne toute personne qui, lors de la semaine de l'enquête,

- a) Était sans travail et à la recherche d'un emploi, ou dans l'impossibilité de chercher un emploi, à cause de maladie, ou encore avait été mise à pied pour une période indéfinie ou prolongée, ou qui estimait qu'aucun emploi à sa convenance n'était disponible dans le secteur;
- b) Ou qui avait été temporairement mise à pied depuis une semaine entière et qui attendait un rappel au travail dans les 30 jours.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage par catégorie (âge, sexe état civil, etc.) comprend le nombre de chômeurs dans chaque catégorie en pourcentage de la population active de cette catégorie. Le taux de chômage corrigé des variations saisonnières se calcule en divisant le chômage corrigé des variations saisonnières par la somme de l'emploi corrigé des variations saisonnières et du chômage corrigé des variations saison-

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) has had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A "major attachment" claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a "minor attachment" claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks' retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

nières (i.e. la population active corrigé des variations saisonnières par sommation.)

Taux d'Activité : Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population globale de 15 ans et plus. Le taux d'activité par catégorie (âge, sexe, état civil, etc.) représente la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

5. ASSURANCE-CHÔMAGE:

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence (1) et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième catégorie*. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licenciement en cas de pénurie de travail, des prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés.

Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité.

Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations.

La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

¹ The qualifying period of an insured person is the shorter of:
(a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and
(b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

¹ La période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:
a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et
b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

Table 1

Tableau 1

Client Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Inscription des clients reçues par région,
Centres de Main-d'œuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUEBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975						
Jan. — Jan.	448,608	51,793	131,594	160,291	58,968	45,962
Feb. — Fév.	326,642	34,055	93,422	117,619	44,115	37,431
March — Mars	291,102	29,332	77,796	110,227	41,962	31,785
April — Avril	478,123	45,091	149,134	174,751	60,558	48,589
May — Mai	442,730	43,943	129,009	160,385	60,597	48,796
June — Juin	384,843	38,016	103,617	141,271	55,206	46,733
July — Juil.	384,478	38,546	100,724	142,778	55,643	46,787
Aug. — Août	298,848	33,871	82,684	106,390	43,029	32,874
Sept. — Sept.	342,584	42,949	98,061	118,389	41,840	41,345
Oct. — Oct.	367,186	45,665	108,373	122,544	45,832	44,772
Nov. — Nov.	342,997	47,906	106,153	108,910	43,263	36,765
Dec. — Déc.	357,559	49,157	107,779	117,008	41,799	41,816
1976						
Jan. — Jan.	415,861	53,685	109,957	157,192	52,344	42,683
Feb. — Fév.	323,556	33,504	90,478	116,584	49,162	33,828

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 2

Tableau 2

Vacancies Notified by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de vacances signalées par région,
Centres de Main-d'œuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975						
Jan. — Jan.	92,966	9,864	23,047	34,880	15,100	10,075
Feb. — Fév.	69,380	6,958	18,885	23,076	12,754	7,707
March — Mars	72,401	8,227	18,430	22,602	14,325	8,817
April — Avril	107,862	11,299	25,724	36,792	18,247	15,800
May — Mai	137,844	15,853	36,517	45,475	24,767	15,232
June — Juin	131,794	14,830	32,855	44,366	23,273	16,470
July — Juil.	135,037	12,953	31,534	47,268	23,552	19,730
Aug. — Août	123,795	11,817	31,570	43,231	23,435	13,742
Sept. — Sept.	115,374	10,863	30,796	39,709	20,920	13,086
Oct. — Oct.	98,244	10,843	26,670	31,914	16,714	12,103
Nov. — Nov.	88,809	11,983	24,665	29,459	12,912	9,790
Dec. — Déc.	72,857	8,282	16,615	24,124	10,979	12,857
1976						
Jan. — Jan.	78,877	8,057	19,938	29,628	12,308	8,946
Feb. — Fév.	71,672	6,498	18,050	24,038	14,948	8,138

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 3
Tableau 3
Referrals by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de présentations par région,
Centres de Main-d'œuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975						
Jan. — Jan.	256,260	27,031	55,572	95,650	46,667	31,340
Feb. — Fév.	207,453	19,945	47,099	72,795	40,983	26,631
March — Mars	201,865	19,477	43,036	67,377	44,508	27,467
April — Avril	282,489	29,245	55,329	102,663	52,459	42,793
May — Mai	340,443	34,877	73,665	120,927	62,147	48,827
June — Juin	335,556	35,586	67,845	118,143	65,038	48,944
July — Juil.	334,727	31,445	66,698	114,040	69,998	52,546
Aug. — Août	287,389	27,734	60,463	103,080	57,205	38,907
Sept. — Sept.	316,878	31,994	68,163	113,383	60,178	43,160
Oct. — Oct.	304,533	30,787	69,492	103,640	61,514	39,100
Nov. — Nov.	270,496	30,547	67,439	92,076	49,190	31,244
Dec. — Déc.	203,289	20,969	46,503	71,822	35,116	28,879
1976						
Jan. — Jan.	245,446	23,648	58,001	85,793	47,532	30,472
Feb. — Fév.	227,976	22,586	53,267	76,398	48,090	27,635

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
 Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 4
Tableau 4
Placements by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de placements par région,
Centres de Main-d'œuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975						
Jan. — Jan.	72,676	8,741	17,281	27,956	10,786	7,912
Feb. — Fév.	48,162	5,333	12,683	16,250	8,072	5,824
March — Mars	47,698	5,440	12,388	14,674	9,380	5,816
April — Avril	67,557	7,466	15,362	23,231	10,739	10,759
May — Mai	94,795	12,097	25,087	31,521	15,162	10,928
June — Juin	100,600	13,423	26,041	32,507	16,191	12,438
July — Juil.	103,203	11,585	25,514	32,614	17,543	15,947
Aug. — Août	83,747	9,348	20,530	29,103	15,125	9,641
Sept. — Sept.	82,490	8,848	21,838	28,303	12,516	10,985
Oct. — Oct.	74,257	8,552	19,842	24,410	12,059	9,394
Nov. — Nov.	68,718	10,483	18,706	21,430	9,643	8,456
Dec. — Déc.	63,354	7,501	14,265	22,484	7,779	11,325
1976						
Jan. — Jan.	58,989	7,175	14,524	22,269	8,033	6,988
Feb. — Fév.	50,766	5,459	12,591	15,981	10,651	6,084

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
 Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 5
Tableau 5

Canada Manpower Training Program Statistics,
Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training
Statistiques du Programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada,
Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou
territoire et par genre de formation
April 1975-Feb. 1976 — Avril 1975-Fév. 1976

Province or Territory Province ou territoire		Enrolled — Inscrits					Completed** Complété**
		Skill Professionnelle	Language Linguistique	B.T.S.D.* C.P.F.P.*	Apprentice Apprentissage	Total Total	
Nfld.	— T.-N.	3,437	—	2,135	1,476	7,048	5,632
P.E.I.	— I.-P.-E.	1,081	1	718	258	2,058	1,394
N.S.	— N.-E.	4,640	1	2,475	3,046	10,162	7,064
N.B.	— N.-B.	3,665	16	1,785	2,343	7,809	5,475
Que.	— Qué.	17,502	3,863	14,806	2,778	38,949	31,455
Ont.	— Ont.	19,463	4,885	12,032	10,629	47,009	31,176
Man.	— Man.	2,470	59	1,616	1,666	5,811	4,955
Sask.	— Sask.	2,604	94	1,507	1,470	5,675	4,346
Alta.	— Alb.	3,042	407	1,765	9,961	15,175	14,279
N.W.T.	— T.N.-O.	194	—	301	63	558	218
B.C.	— C.-B.	8,076	624	4,117	9,003	21,820	18,481
Yukon	— Yukon	225	—	141	—	366	256
Canada	— Canada	66,399	9,950	43,398	42,693	162,440	124,731

*B.T.S.D. — Basic Training for Skill Development.

*C.P.F.P. — Cours préparatoire à la formation professionnelle.

**Total — Successful and Failed Trainees/Stagiaires avec succès et échec.

Source: Department of Manpower & Immigration, Canada Manpower Training Branch, Program Analysis Division/Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration,
Direction de la formation de la main-d'œuvre, Division de l'analyse des programmes.

Table 6
Tableau 6
Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada 1975
Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada 1975

Occupational Category Profession	1975			
	1st Q. 1 ^{er} Tr.	2nd Q. 2 ^e Tr.	3rd Q. 3 ^e Tr.	4th Q. 4 ^e Tr.
	No.	No.	No.	No.
All Occupations/Toutes professions	56,300	62,500	63,000	44,800
Managerial, Administrative & Related Directeur, administrateurs et personnel assimilé	3,600	3,600	2,800	2,900
Natural Sciences, Engineering & Mathematics Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	4,500	3,500	3,100	2,100
Social Sciences & Related Fields Travailleurs spécialisés des sciences sociales, enseignants et personnel assimilé	1,900	1,800	1,900	1,500
Medicine & Health Personnel médical et techniciens de la santé	4,100	3,800	3,900	2,500
Clerical & Related Personnel administratif et travailleurs assimilés	10,000	11,000	10,200	7,500
Sales/Travailleurs spécialisés dans la vente	3,900	4,500	4,600	3,600
Service ¹ /Travailleurs spécialisés dans les services ¹	7,600	8,800	8,600	4,900
Forestry & Mining/Travailleurs forestiers et mineurs	1,200	1,300	1,600	600
Processing/Travailleurs des industries de transformation	1,800	2,000	2,600	1,400
Machining & Related Usineurs et Travailleurs des secteurs connexes	3,200	2,900	2,200	2,600
Product Fabricating, Assembling & Related Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	7,200	8,700	10,400	8,000
Construction Trades Travailleurs du bâtiment	2,700	5,000	5,500	3,200
Transport Equipment Operating Personnel d'exploitation des transports	1,800	2,100	2,100	1,600
Material-handling & Related Contremaîtres de manutentionnaires et travailleurs assimilés	800	1,100	1,600	1,000
Others/Autres	2,000	2,300	1,900	1,400

¹Excludes domestic service/Ne comprends pas les services ménagers.

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

Table 7
Tableau 7

Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976

Date Date	Population 15 and over Population 15 et plus	Labour Force Population active	Participation Rate Taux d'activité	Employed Emploi	Unemployed Chômage	Unemployment Rate Taux de chômage	
						Actual Réels	Seasonally Adjusted Désaisonnalisée
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1971	14,878	8,644	58.1	8,107	538	6.2	—
1972	15,227	8,920	58.6	8,363	557	6.2	—
1973	15,608	9,322	59.7	8,802	520	5.6	—
1974	16,039	9,706	60.5	9,185	521	5.4	—
1975	16,470	10,060	61.1	9,363	697	6.9	—
1975							
Jan. — Jan.	16,280	9,597	58.9	8,838	759	7.9	6.5
Feb. — Fév.	16,309	9,628	59.0	8,891	737	7.7	6.7
Mar. — Mars	16,340	9,679	59.2	8,941	739	7.6	6.9
Apr. — Avril	16,382	9,744	59.5	9,042	702	7.2	7.0
May — Mai	16,415	10,091	61.5	9,403	688	6.8	7.1
June — Juin	16,456	10,373	63.0	9,685	688	6.6	6.9
July — Juil.	16,489	10,546	64.0	9,837	709	6.7	6.9
Aug. — Août	16,522	10,511	63.6	9,818	693	6.6	7.3
Sept. — Sept.	16,562	10,138	61.2	9,507	631	6.2	7.0
Oct. — Oct.	16,595	10,161	61.2	9,518	643	6.3	7.1
Nov. — Nov.	16,629	10,158	61.1	9,471	686	6.8	7.0
Dec. — Déc.	16,661	10,094	60.6	9,402	693	6.9	7.0
1976							
Jan. — Jan.	16,698	9,945	59.6	9,145	800	8.0	6.6
Feb. — Fév.	16,734	9,978	59.6	9,178	800	8.0	7.0
Mar. — Mars	16,763	10,019	59.8	9,259	759	7.6	6.9
Apr. — Avril	16,794	10,078	60.0	9,309	769	7.6	7.4

Source: Revised Labour Force Survey, Statistics Canada.

Nouvelles données sur la population active, Statistique Canada.

Table 8
Tableau 8

Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-75
Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1975

Year and Month Année et mois	Initial & Renewal Claims Received Demandes initiales et renouvellements reçus	Initial Claims Allowed ¹ Demandes initiales acceptées ¹	Claimants at Month-end Prestataires en fin de mois	BENEFIT PAYMENTS PRESTATIONS SERVIES		
				Amount Montant Month Mois	Weeks Semaines	Weekly Average Moyenne hebdomadaire
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1975						
Jan. — Jan.	356,041	295,389	1,133,973	306,501	3,725	82.54
Feb. — Fév.	218,798	200,921	1,213,548	287,665	3,425	84.11
Mar. — Mars	190,851	157,429	1,220,974	297,749	3,540	84.41
Apr. — Avril	230,263	179,192	1,186,300	356,931	4,241	84.31
May — Mai	197,490	161,611	1,106,250	270,654	3,257	83.64
June — Juin	194,488	144,381	1,007,291	238,911	2,887	83.00
July — Juil.	241,116	176,022	978,724	255,228	3,094	82.77
Aug. — Août	175,003	139,289	947,890	215,130	2,581	83.74
Sept. — Sept.	214,919	156,089	908,061	234,826	2,775	85.23
Oct. — Oct.	244,794	193,897	894,655	193,326	2,250	86.60
Nov. — Nov.	258,703	210,057	924,628	209,183	2,384	88.01
Dec. — Déc.	334,761	—	910,103	280,391	3,167	89.00

¹Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

¹Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act. Statistics Canada.

Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Table 9
Tableau 9

Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975
Immigration au Canada par groupes professionnels (prévus), 1975

	1975			
<i>Intended Occupational Groups</i> <i>Groupes professionnels</i>	<i>1st Q.</i> <i>1^{er} Tr.</i>	<i>2nd Q.</i> <i>2^e Tr.</i>	<i>3rd Q.</i> <i>3^e Tr.</i>	<i>4th Q.</i> <i>4^e Tr.</i>
DESTINED TO THE LABOUR FORCE DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE	No.	No.	No.	No.
Managerial, Administrative Directeurs, administrateurs	1,319	1,567	1,707	1,170
Natural Sciences, Engineering and Mathematics Sciences naturelles, techniques et mathématiques	2,011	2,477	2,536	1,904
Social Sciences and Related/Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	207	269	356	243
Religion/Membres du clergé	71	82	142	114
Teaching/Enseignants	399	486	1,238	490
Medicine and Health Personnel médical, techniciens de la santé	1,288	1,586	1,565	1,165
Artistic, Literary, Performing Arts Professionnels des domaines artistique et littéraire	269	316	338	269
Sport and Recreation Spécialistes des sports et loisir	34	21	37	24
Clerical/Personnel administratif	2,959	3,282	3,165	2,397
Sales/Spécialistes de la vente	871	929	822	672
Service/Spécialistes des services	1,848	1,984	1,818	1,432
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	390	450	415	256
Fishing, Hunting, Trapping Pêcheurs, chasseurs, trappeurs	8	8	5	6
Forestry and Logging Travailleurs forestiers et bûcherons	43	51	32	18
Mining and Quarrying Including Gas and Oil Mineurs, carriers, foreurs de puits	48	45	37	48
Processing/Industries de transformation	467	485	403	334
Machining/Usineurs	1,406	1,544	1,295	933
Fabricating, Assembling and Repairing Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	3,054	3,406	3,170	2,306
Construction/Travailleurs du bâtiment	1,495	1,701	1,623	1,074
Transport Equipment Operating Exploitation des transports	238	286	304	227
Material-handling/Manutentionnaires	182	187	196	129
Other Crafts and Equipment Operating Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	105	131	142	111
Others/Autres	1,165	1,131	1,230	990
TOTAL/TOTAL	19,877	22,424	22,576	16,312
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE NON DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE				
Wives/Epouses	6,730	8,333	8,838	6,274
Children/Enfants	12,765	15,535	17,170	11,252
Fiancé or Fiancée/Fiancés ou fiancées	269	349	435	382
Students (18 and over) Etudiants (18 ans et plus)	1,836	2,009	2,407	1,559
Others/Autres	1,971	2,809	3,124	2,645
TOTAL/TOTAL	23,571	29,035	31,974	22,112
GRAND TOTAL/TOTAL GÉNÉRAL	43,448	51,459	54,550	38,424

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Table 10
Tableau 10

Immigration by Province of Intended Destination, 1975
Immigration par province prévue de destination, 1975

		1975			
Province/Province		1st Q. 1 ^{er} Tr.	2nd Q. 2 ^e Tr.	3rd Q. 3 ^e Tr.	4th Q. 4 ^e Tr.
Nfld.	— T.N.	184	269	434	219
P.E.I.	— I.-P.-E.	63	73	64	35
N.S.	— N.-E.	447	589	695	393
N.B.	— N.-B.	467	452	666	508
Que.	— Qué.	5,861	8,246	8,613	5,322
Ont.	— Ont.	24,014	26,253	27,541	20,663
Man.	— Man.	1,571	1,958	2,109	1,496
Sask.	— Sask.	593	710	926	608
Alta.	— Alb.	3,213	4,606	4,981	3,477
B.C.	— C.-B.	6,971	8,221	8,455	5,625
Yukon &	N.W.T.	64	82	66	78
Yukon &	T.N.-O.				
TOTAL/TOTAL		43,448	51,459	54,550	38,424

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Table 11
Tableau 11

Immigration by Age Group and Sex, 1975
Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975

		3rd Q. 1975/3 ^e Tr. 1975		
Age Group Groupe d'âge	Total Total	Males Hommes	Females Femmes	
0—4	4,981	2,551	2,430	
5—9	5,633	2,951	2,682	
10—14	4,795	2,410	2,385	
15—19	4,553	2,136	2,417	
20—24	7,791	3,341	4,450	
25—29	9,196	4,687	4,509	
30—34	5,512	2,935	2,577	
35—39	3,325	1,846	1,479	
40—44	1,996	1,047	949	
45—49	1,385	668	717	
50—54	1,145	449	696	
55—59	984	280	704	
60—64	1,352	563	789	
65—69	889	392	497	
70 +	1,013	375	638	
TOTAL/TOTAL	54,550	26,631	27,919	

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Table 12
Tableau 12
Immigration to Canada by Continent and Selected Countries
of Last Permanent Residence, 1975
Immigration au Canada par continent et par certain pays
de dernière résidence permanente, 1975

Continent/Country Continent/Pays	1975			
	1st Q. 1 ^{er} Tr.	2nd Q. 2 ^e Tr.	3rd Q. 3 ^e Tr.	4th Q. 4 ^e Tr.
Europe/Europe	18,340	20,537	18,818	15,203
Britain/Grande-Bretagne	9,124	9,912	8,784	7,158
Portugal/Portugal	2,672	2,300	1,911	1,664
Italy/Italie	1,008	1,371	1,451	1,248
France/France	723	1,127	1,248	793
Others/Autres	4,813	5,827	5,424	4,340
Africa/Afrique	2,213	2,644	2,771	2,239
Asia/Asie	10,452	13,560	14,210	9,160
Hong Kong/Hong Kong	2,198	3,276	3,512	2,146
India/Inde	2,372	2,681	3,016	2,075
Philippines/Philippines	1,974	2,263	1,749	1,378
Others/Autres	3,908	5,340	5,933	3,561
Australasia/Australasie	554	669	544	407
North & Central America/Amerique du Nord et Amérique Centrale	8,470	9,977	13,178	8,013
Jamaica/Jamaïque	1,967	1,836	2,613	1,795
Trinidad & Tobago/Trinité et Tobago	990	905	1,226	696
United States/Etats-Unis	3,835	5,339	7,051	3,930
Others/Autres	1,678	1,897	2,288	1,592
South America/Amerique du Sud	2,867	3,357	4,189	2,857
Oceania & Other Islands Océanie et Autres Iles Océaniques	552	715	840	545
TOTAL/TOTAL	43,448	51,459	54,550	38,424

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

CAI MI 12

-C15

**CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW**

**REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION**

**Vol. 9, No. 3
THIRD QUARTER
1976**

**Vol. 9, No. 3
TROISIÈME TRIMESTRE
1976**



**Manpower
and Immigration**

**Main-d'œuvre
et Immigration**

Third Quarter 1976

Troisième Trimestre 1976

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

La *Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

Table des matières

	Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1
Gross Flows in the Labour Force: Concepts, Measurement, and Potential Uses	8
Migration to and from Canada and the Labour Force, 1975	17
Résumés of Recent Publications	27
Recent Publications Received by the Department of Manpower and Immigration Library	34
Statistical Appendix	41

	Page
Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
Flux bruts de la population active: concepts, mesures et usages potentiels	8
La migration et la population active, 1975	17
Résumé de publications récentes.	27
Publications récentes reçues par la bibliothèque du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration	34
Appendice statistique	41

"Our economy has been undergoing, and will continue to undergo, major and far-reaching structural transformations based on the adoption of new patterns of technology, new trading relationships, and on our emerging status as a post-industrial society. We can expect, increasingly, to be a service-oriented economy and we can expect growing efficiency to continue to reduce the now small percentage of our population working in primary industries.

"Our changing attitudes and views also have a significant impact on the labour market. Canadians remain strongly committed to the work ethic, but their growing affluence and levels of education are making them much more selective about the kinds of work which they will readily undertake. These changing attitudes are reflected in more emphasis on self-fulfilment in jobs as well as a reluctance to work at traditional wage levels and in disagreeable jobs or work environments. The rising expectations of many individuals and groups have exerted new stresses on the labour market and the economy.

"The conjunction of these immense and continuing changes in our labour force, our economy, and our emerging new attitudes, has produced one of the most dynamic, fluid, and changing labour markets in the world. On any given day, close to ten million Canadians are either at work or looking for jobs. But, in a typical year, there are over three million instances — either voluntary or involuntary — of Canadians leaving their jobs and taking new employment. Moreover, there are a similar number of instances of Canadians entering and leaving the labour force during the course of a year. Each year since the end of the War, about one Canadian in five has had at least a short period of unemployment regardless of whether the general unemployment rate was up or down. In any three-year period, half of all workers will have changed employers. The vast majority of Canadians in the labour force still seek full-time work, but there is a growing percentage who, because of their circumstances, seek either part-time work or part-year work.

"These changes have increased the demands on the manpower programs and have underscored the need to ensure that the manpower services are readily available to those whose requirements are most acute — the unemployed worker. Over the past three years the two organizations have co-operated in a program to harmonize their services in order to preserve the integrity of the comprehensive unemployment insurance program now in effect and to utilize to the fullest extent possible the manpower services designed to facilitate the re-entry of workers into stable and rewarding employment.

"Notwithstanding the success of the harmonization program it suffers from several serious limitations. It

"Notre économie subit et continuera de subir des transformations structurelles importantes et profondes attribuables à l'adoption de nouvelles techniques, à de nouvelles relations commerciales et au fait que le Canada devient un de plus en plus pays postindustrialisé. Il faut s'attendre à ce que l'économie s'oriente davantage vers les services et à ce que, grâce à une efficacité accrue, le nombre actuellement restreint des travailleurs du secteur primaire continue de diminuer.

"Notre attitude et nos vues nouvelles ont également une incidence marquée sur le marché du travail. Les Canadiens demeurent profondément respectueux de l'éthique professionnelle, mais leur nombre croissant et leur niveau d'instruction les rend de plus en plus sélectifs quant au genre de travail qu'ils sont disposés à accomplir. Ainsi, l'accent porte davantage sur l'épanouissement personnel au travail, et les travailleurs sont peu portés à travailler dans des emplois ou un milieu, de travail désagréables et pour un salaire d'une autre époque. Les attentes croissantes de bien des individus et des groupes ont exercé de nouvelles pressions sur le marché du travail et sur l'économie.

"En raison de l'évolution marquée et soutenue de la population active, de l'économie, et de l'attitude des Canadiens, le marché du travail du Canada est devenu le plus dynamique, le plus souple et le plus changeant du monde. Chaque jour, près de dix millions de Canadiens travaillent ou cherchent un emploi. Mais au cours d'une année, plus de trois millions d'entre eux changent volontairement ou non d'emploi, et un nombre égal se joint à la population active ou s'en sépare. Chaque année depuis la fin de la Guerre, environ un Canadien sur cinq a connu au moins une courte période de chômage, indépendamment du taux de chômage général. Pour chaque période triennale, la moitié des travailleurs a changé d'employeur. La grande majorité des actifs canadiens cherchent encore un emploi à plein temps, mais, en raison de leur situation, un nombre sans cesse croissant d'entre eux cherche un travail à temps partiel ou pour une partie de l'année.

Cette évolution a contribué à accroître les exigences à l'égard des programmes de main-d'oeuvre et à faire ressortir la nécessité de faire en sorte que les services de main-d'oeuvre soient facilement accessibles à ceux dont les besoins sont les plus urgents, c'est-à-dire les chômeurs. Au cours des trois dernières années, les deux organisations ont réalisé un programme conjoint visant à harmoniser leurs services pour préserver l'intégrité du programme global actuel d'assurance-chômage et pour utiliser dans toute la mesure possible les services de main-d'oeuvre conçus pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi stable et rémunérateur.

"Le programme d'harmonisation a porté fruit, mais il reste entaché de plusieurs limitations importantes.

demands a duplication of the documentation required of clients and a complex and costly system of paper communication between the two organizations. The public is, moreover, obliged to shuttle between the UIC office and the Canada Manpower Centre. The institutional barriers that necessarily exist between two separate organizations do not permit us to realize the greater efficiencies that could be derived from the integration of the operational, administrative and management systems. Nor can we develop a fully comprehensive approach to the formulation of policies and programs which respond to the complexities of Canada's present labour market.

"The integration of the Commission and the Department into a new organization will enable us to build on the co-operative achievements to date and to provide more effective service to the Canadian labour market. We expect that the integration of the Commission and the Department will enable us to provide better service to the public by:

- a rationalization of the network of local offices.
- the integration of most service points into one-stop centres where the complete range of services of the two organizations would be available to the public.
- a simplification of the documentation required of clients.
- the faster and more systematic exposure of clientele to the manpower services.
- an improvement in the measures to protect the integrity of the unemployment insurance program.

"A major aim of the new organization will be to increase the sensitivity of policies and programs to regional and local needs. This can be accomplished largely by the creation of regional organizations in each province; a decentralization of authority to local offices; and the establishment of local advisory bodies including business, labour and other community representatives. The scale of the new organization which will allow for a greater decentralization of authority to the integrated service points, should enable them to provide a quicker response to the particular needs of their clientele.

"While the integration of the Commission and the Department is not being undertaken as an economy measure it should result in the more efficient use of available resources for the administration of the manpower and unemployment insurance programs; a lowering of the level of frictional unemployment; and possibly some reduction in UI payments.

"Although a new organization will be created we intend to retain a Commission within the overall

En effet, les clients sont tenus de produire deux fois les documents nécessaires, les deux organisations doivent recourir à un système de communications écrites complexe et coûteux et le public doit faire la navette entre les bureaux de la Commission d'assurance-chômage et les Centres de Main-d'oeuvre du Canada. Les barrières institutionnelles qui se dressent nécessairement entre deux organisations distinctes ne nous permettent pas d'atteindre le degré d'efficacité que pourrait donner la fusion des mécanismes reliés aux opérations, à l'administration et à la gestion. Il nous est également impossible de mettre au point une méthode exhaustive pour l'élaboration de politiques et de programme adaptés au caractère complexe du marché du travail actuel du Canada.

"La fusion de la Commission et du Ministère nous permettra de nous fonder sur les réalisations conjointes accomplies jusqu'à ce jour pour offrir de meilleurs services à la population active du Canada, et au public en général, grâce aux éléments suivants:

- Rationalisation du réseau des bureaux locaux;
- Réunion de la plupart des points de service en centres où tous les services des deux organisations seront offerts au public;
- Simplification des documents exigés des clients;
- Services de main-d'oeuvre offerts aux clients de façon plus rapide et systématique;
- Amélioration des mesures visant à protéger l'intégrité du programme d'assurance-chômage.

"Un des principaux objectifs immédiats de la nouvelle organisation consistera à faire en sorte que les politiques et les programmes répondent mieux aux besoins régionaux et locaux, ce qui pourra s'accomplir surtout grâce à la création d'organisations régionales dans chaque province, à la décentralisation des pouvoirs, lesquels seront confiés aux bureaux locaux et à la création d'organismes consultatifs locaux composés entre autres, de représentants du monde des affaires, de celui du travail et de la collectivité. L'envergure de la nouvelle organisation, qui prévoira une plus grande décentralisation des pouvoirs, lesquels seront attribués aux points de service intégrés, devrait permettre à ces derniers de répondre plus rapidement aux besoins particuliers de leurs clients.

"Même si la fusion de la Commission et du Ministère n'est pas effectuée par mesure d'économie, elle devrait permettre une meilleure utilisation des ressources disponibles pour l'exécution des programmes de main-d'oeuvre et d'assurance-chômage, une diminution du taux de chômage frictionnel et peut-être une certaine réduction du nombre de prestataires d'assurance-chômage.

"Par ailleurs, nous comptons conserver une Commission au sein de la structure globale de la

structure and to maintain a role for the representatives of labour and employers. The proposed Commission will, as now, oversee the functioning of the Unemployment Insurance Account and undertake an enlarged consultative and advisory role in respect of the wider range of labour market and immigration matters that will be the mandate of the new organization.

"Representatives of the labour and business communities have advocated the integration of the Commission and the Department. The 1976 Report of the Economic Council of Canada has commented favourably on the closer liaison between Unemployment Insurance Offices and the Canada Manpower Centres and urged their integration. Integration is also consistent with the recommendation of the OECD Council on a General Employment and Manpower Policy adopted in March 1976, calling for "the balanced development of income maintenance, and of positive utilization measures which ensure the earliest possible return to employment . . ."

"I believe that the planned integration of the Unemployment Insurance Commission and the Department will commend itself to Canadians.

"The integration of two large organizations operating a variety of programs is a major undertaking which must be carefully planned and executed over some period of time. In addition there is the overriding need to avoid any disruption or diminution of services to the public. The integration of the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration will therefore be carried out in several stages over an anticipated three year period. A phased approach will also enable us to test, prior to implementation, the improved procedures made possible by integration.

"The integration of the Commission and the Department is a further challenge to the personnel of the two organizations whose efforts have made possible the development of the programs and services we have today. I would like to express publicly my appreciation for their past efforts and my confidence in their continuing support. I am sure they will derive great satisfaction from the opportunities to participate in the work of a new and enlarged organization with its increased capacity to offer more effective services."

LOCAL INITIATIVES PROGRAM

Changes in the \$100 million Local Initiatives Program were announced June 25, 1976 by Manpower and Immigration Minister Robert Andras designed to ensure that funds are directed to areas of highest unemployment.

nouvelle organisation et faire en sorte que les représentants des travailleurs et des employeurs continuent de jouer leur rôle. La Commission précitée supervisera, comme cela se fait actuellement, le fonctionnement de la Caisse de l'assurance-chômage et jouera un rôle consultatif plus important à l'égard de toutes les questions relatives au marché du travail et à l'immigration, dont sera chargée la nouvelle organisation.

"Les représentants du monde du travail et de celui des affaires ont préconisé la fusion de la Commission et du Ministère. Le rapport de 1976 du Conseil économique du Canada favorise des liens plus étroits entre les bureaux d'assurance-chômage et les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et recommande fortement leur fusion. La fusion est également conforme à la recommandation portant sur une politique générale de main-d'oeuvre et d'emploi que le Conseil de l'O.C.D.E. a adoptée en mars 1976 et qui préconise" le maintien équilibré du revenu et l'application de mesures positives d'utilisation de ces fonds pour faire en sorte que le travailleur reprenne un emploi le plus tôt possible . . .

"Je crois que la fusion prévue de la Commission et du Ministère trouvera un écho favorable chez les Canadiens.

"La fusion de deux vastes organisations qui mettent en oeuvre de nombreux programmes constitue une tâche importante dont la planification et la réalisation exigent beaucoup de soins et un certain temps. De plus, il faut éviter à tout prix d'interrompre ou de diminuer les services au public. La fusion de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration se fera donc en plusieurs étapes échelonnées sur environ trois ans. Cette façon de procéder par étapes nous permettra de mettre à l'essai, avant leur adoption définitive, les formules améliorées rendues possible par la fusion.

"La fusion de la Commission et du Ministère constitue un autre défi lancé au personnel des deux organisations, dont les efforts ont permis de créer les programmes et les services actuels. J'aimerais témoigner publiquement à ces personnes ma reconnaissance pour les efforts qu'elles ont déployés et pour l'appui qu'elles continueront sûrement de donner. Je suis persuadé que leur participation aux activités d'une nouvelle organisation plus importante et en mesure d'offrir de meilleurs services leur procurera beaucoup de satisfaction."

PROGRAMMES DES INITIATIVES LOCALES

M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a annoncé le 25 juin 1976 que les modifications apportées au Programme des initiatives locales de \$100 millions prévoyaient que l'utilisation de ces fonds soit dirigée aux collectivités où le chômage est le plus accentué.

Federal constituencies with an unemployment rate in excess of seven per cent will receive the major share of funds allocated for the 1976-77 program, and the minimum allocation for constituencies with unemployment rates below seven per cent of the labour force has been cut from \$100,000 to \$75,000.

"By using a higher base unemployment rate of seven per cent instead of last year's five per cent to determine how funds are allocated, and by cutting the basic minimum allocated by \$25,000, more money will be diverted to areas where unemployment is most severe," Mr. Andras said.

"It is not likely that there will be a significant drop in the unemployment rate this winter and I anticipate that the Atlantic provinces and Quebec will likely experience the highest rates of unemployment."

PROFESSIONAL JOB OPENINGS

Job openings for executives, accountants, engineers, scientists and other professionals decreased for the second successive quarter according to the Technical Service/Le Conseil de Placement Professionnel, a non-profit personnel consulting and placement service. The TSC's quarterly survey of 1,500 employers from coast to coast showed that openings at the end of June 1976 were down 23% from the end of March, and 25% from a year ago. The survey reflects jobs with business and industry, and does not include openings with governments and institutions.

The slump in jobs was due to the decreased growth of both consumer spending and capital expenditures by industry. In addition, export sales are slow and governments are hiring fewer people. Numerous consulting engineering firms, particularly in Ontario, Quebec and British Columbia laid off engineers and draftsmen during the first half of the year. Manufacturing and mining companies reported smaller layoffs of professionals.

In spite of the general decrease in job vacancies, shortages continue. Junior and intermediate chartered accountants and sales engineers are in short supply. Accounting vacancies outnumbered all other categories with the demand strongest for recent graduates. At senior levels, competition is keen. An opening for a \$35,000 per year vice-president of finance attracted 117 candidates.

A strong demand continues for plant engineers, maintenance engineers, chemical process engineers, mining engineers, petroleum engineers, computer programmers, systems analysts and mechanical sales engineers.

La plupart des fonds disponibles en 1976-77 pour ce Programme seront répartis entre les circonscriptions fédérales ayant un taux de chômage excédent 7 pour cent, et la quote part minimum pour les circonscriptions ayant un taux de chômage de moins de 7 pour cent a été réduite de \$100,000 à \$75,000.

M. Andras a indiqué "que les régions où le chômage est le plus sérieux pourront recevoir plus d'argent si on utilise comme point de base pour déterminer l'affectation des fonds un taux de chômage de 7 pour cent au lieu de 5 pour cent comme l'année dernière, et si on réduit de \$25,000 les allocations minimums."

"Il est peu probable que cet hiver le taux de chômage diminue substantiellement et on anticipe que les provinces les plus affectées seront celles de l'Atlantique et le Québec."

DÉBOUCHÉS DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

Les débouchés ont encore diminué pour le deuxième trimestre consécutif pour les cadres, les comptables, les ingénieurs, les hommes de science et les autres professionnels, selon le Conseil de placement professionnel (Technical Service Council) qui est un service de placement et de consultation à but non lucratif. L'enquête trimestrielle du C.P.P. menée auprès de 1 500 employeurs d'un bout à l'autre du pays indique qu'à la fin de juin 1976, les débouchés avaient diminué de 23% depuis la fin de mars, et de 25% depuis un an. L'enquête porte sur les emplois dans le secteur des affaires et de l'industrie, mais ne comprend pas les débouchés au sein des gouvernements et des institutions.

Le marasme au chapitre des emplois est attribuable à la diminution de la croissance des dépenses à la consommation et des dépenses en capital par l'industrie. En outre, les exportations sont au ralenti et les gouvernements engagent moins de monde. De nombreuses maisons d'ingénieurs-conseils ont mis à pied des ingénieurs et des dessinateurs au cours du premier semestre de l'année, particulièrement en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. Les entreprises minières et manufacturières ont enregistré moins de mises à pied chez les professionnels.

En dépit de la baisse généralisée de débouchés, des pénuries se font toujours sentir. Les comptables agréés débutants ou intermédiaires sont rares, et il en va de même pour les vendeurs-techniciens. Les débouchés dans le domaine de la comptabilité dépassent tous les autres, et la demande à cet égard est surtout axée sur les nouveaux diplômés. Aux échelons supérieurs, la concurrence est âpre. Une offre d'emploi de vice-président aux finances, au traitement de \$35 000 par année, a suscité 117 candidatures.

La demande continue d'être forte pour les ingénieurs d'usine, les techniciens d'entretien, les ingénieurs chimistes, les ingénieurs des mines et les ingénieurs du pétrole, les programmeurs, les analystes de systèmes et les vendeurs-techniciens en mécanique.

A moderate demand exists for electrical sales engineers, municipal engineers, structural engineers and draftsmen, mechanical draftsmen, chemical sales engineers, industrial engineers, personnel managers, purchasing agents, plant managers and instrumentation engineers. Vacancies for several types of engineers in this group and for purchasing agents have decreased by 50% in the last year.

Job prospects are poor for architects, architectural draftsmen, electrical draftsmen, chemical laboratory technicians, metallurgists, time study specialists, biologists, biochemists, market researchers and corporate planners. Among the 1,513 positions reported, each of these categories had fewer than 12 openings.

TSC's survey showed that the Prairies again ousted Ontario from its traditional position as leader in number of openings. Vacancies in the Prairies were heavily concentrated in Alberta due to the tar sands and other resource developments. Alberta employers reported such difficulty finding staff that they are recruiting right across Canada. Elsewhere, the high cost of moving new employees has discouraged many employers from considering candidates outside their immediate area. Ontario employers, who used to consider candidates in Manitoba and Quebec, now restrict their searches to local candidates.

The 1976 university graduating classes have been hard hit by the economic slump. Business administration, commerce and engineering graduates have enjoyed the best job prospects. Civil and electrical engineering graduates have encountered some difficulty, but it is likely that all engineering graduates will find professional jobs if they are not too selective about job type and location. Most jobs for commerce graduates were in marketing, finance and accounting. Alberta universities reported very few unemployed although classes in other provinces have not fared as well.

All universities reported indifferent to poor prospects for Bachelor of Arts graduates and General Science graduates. One official said these groups were in trouble "as usual"; another said job markets were "virtually dead". News about the poor job market has

La demande est plus modérée en ce qui a trait aux vendeurs-techniciens en électricité, aux ingénieurs civils, aux ingénieurs en structure et aux dessinateurs; il en est de même pour les dessinateurs en construction mécanique, les vendeurs-techniciens en chimie, les ingénieurs en organisation, les directeurs du personnel, les acheteurs, les directeurs d'usine, et les ingénieurs spécialisés en instrumentation. Le nombre d'emplois vacants pour de nombreux types d'ingénieurs du groupe précité et pour les acheteurs a diminué de 50% au cours de l'année passée.

Les débouchés sont rares pour les architectes, les dessinateurs d'architecture, les dessinateurs d'installations électriques, les techniciens chimistes, les ingénieurs en métallurgie, les spécialistes de l'étude du temps, les biologistes, les biochimistes, les analystes de marché et les planificateurs d'entreprise. Parmi les 513 postes relevés, chacune de ces catégories offrait moins de 12 débouchés.

L'enquête du C.P.P. a démontré que les Prairies avaient de nouveau délogé l'Ontario de la première place en ce qui a trait aux débouchés. C'est en Alberta (Prairies) que l'on retrouve le plus grand nombre d'emplois vacants à cause de l'exploitation des sables bitumineux et d'autres ressources. Les employeurs de l'Alberta ont tellement de difficulté à trouver du personnel qu'ils en recrutent d'un bout à l'autre du pays. Dans les autres provinces, les coûts élevés qu'entraîne le déménagement de nouveaux employés ont dissuadé plus d'un employeur de retenir la candidature de travailleurs en dehors de leur région immédiate. Les employeurs de l'Ontario qui avaient l'habitude de recruter des travailleurs au Manitoba et au Québec restreignent maintenant leurs recherches à l'échelle locale.

Les diplômés universitaires de 1976 ont été durement touchés par le marasme économique. Ce sont les diplômés en administration des affaires, en commerce et en génie qui ont pu le plus facilement trouver du travail. Les universités de l'Alberta ont signalé très peu de chômeurs chez leurs finissants; la situation est toutefois bien différente dans les autres provinces, en particulier les moins peuplées. Les ingénieurs civils et les ingénieurs électriciens diplômés ont éprouvé certaines difficultés, mais il semble que tous les diplômés en génie et en commerce pourront trouver de l'emploi dans leur domaine s'ils ne sont pas trop difficiles en ce qui a trait au genre et au lieu de travail. La plupart des emplois offerts aux diplômés en commerce sont dans le domaine de la mise en marché, des finances et de la comptabilité.

Toutes les universités ont signalé que les débouchés étaient nuls ou médiocres pour les bacheliers ès-Arts et les diplômés en sciences (sans spécialisation). Un représentant de l'une des universités a dit que ces groupes éprouvaient les difficultés "habituelles", et un autre que le marché du travail était "au point mort". Plus d'un diplômé s'est découragé de chercher

discouraged some graduates from job hunting. A few 1975 graduates are still unemployed. However, graduates who have sent out 150 to 200 resumés and who have followed these up with phone calls report success.

Graduates with Master's degrees in Business Administration reported some difficulty. An employer advertising for a warehouse foreman got 45 replies, seven of them M.B.A.'s. Prospects for Ph.D.'s varied with the faculty, but most universities reported poor or non-existent job prospects.

The job prospects for the 1976 graduating classes in commerce, business, engineering and chemistry are consistent with predictions made in the TSC's 1975 ten-year forecast of the supply of and demand for new university graduates. At the time of its publication, this pioneering forecast was criticized for being too pessimistic.

The number of job hunters has increased by 5% during the first half of 1976 compared to the same period last year. Layoffs and the fear of layoffs have contributed to the upturn. The Anti-Inflation Board guidelines do not seem to have increased interest in changing jobs. A large manufacturer, who has held salary increases of professionals to 6%, reported no increase in turnover.

un emploi à l'annonce de la situation dramatique du marché du travail. Quelques diplômés de 1975 sont toujours sans travail. Toutefois, ceux qui ont envoyé de 150 à 200 curriculum vitae, suivis d'appels téléphoniques à des employeurs éventuels ont remporté du succès.

Les titulaires de maîtrise en administration des affaires ont eu des problèmes. Un employeur qui offrait un poste de contremaître d'entrepôt a reçu 45 candidatures, parmi lesquelles sept provenaient de titulaires d'une maîtrise en administration des affaires. Les débouchés pour les PH.D. varient selon les facultés; la plupart des universités signalent toutefois qu'ils sont médiocres ou inexistantes.

Les débouchés pour les diplômés universitaires de 1976 en commerce, en administration des affaires, en génie et en chimie sont conformes aux prévisions de 1975 du C.P.P. portant sur l'offre et la demande dans cette catégorie, pour les dix prochaines années. Lors de leur publication, ces prévisions avant-gardistes avaient été critiquées, car on les trouvait trop pessimistes.

Le nombre des chercheurs d'emploi a augmenté de 5% au cours de la première moitié de 1976, par rapport à la même période de l'année précédente. Les mises à pied et la crainte de mises à pied ont contribué à cette hausse. Les directives de la Commission de lutte contre l'inflation ne semblent pas avoir poussé les travailleurs à changer d'emploi. Un manufacturier important qui a maintenu à 6% l'augmentation de salaire de ses employés professionnels n'a signalé aucune hausse du roulement.

This article describes a little known data base called gross flows. The flows are collected monthly from Statistics Canada's Labour Force Survey, but have not been published. Recognizing the potential importance of this data base for labour market analysis, the Department of Manpower and Immigration entered into an agreement with Statistics Canada to study problems associated with the data and to recommend solutions. The resulting methodology is being examined by Statistics Canada and may lead to the publication of gross flows data in the future.

Each month the Labour Force Survey conducted by Statistics Canada provides estimates of the number of persons of working age who are employed, unemployed or not in the labour force. These are called stock estimates as they represent an inventory of persons engaged in each activity at a particular point in time. Many people, however, are not permanently engaged in one activity. Workers leave their jobs through retirement, quits or layoffs; job seekers find employment; and persons enter or leave the labour force. Therefore, these stock estimates change from month to month. To date, judgments about improvement or deterioration in labour market conditions have been based exclusively on the direction and magnitude of these net changes.

The changes in each stock estimate are the result of much larger movements called gross flows. These are defined as the number of persons moving from one labour force category to another. Thus, while the changes in the stock estimates provide some information about the dynamics of the labour market, gross flow data pinpoint the origins of these changes.

GROSS FLOWS: THE CONCEPT

The accounting relationship between stocks and flows is very simple. In any month, the size of the stock of employed (E) or unemployed (U) persons, as well as of those not in the labour force (N) is made up of two categories those who had the same activity as in the previous month, and those who took up that activity during the month. This relationship can be illustrated very conveniently in the form of a matrix of gross flows.

Le présent article fait état d'une base de données peu connues appelées flux bruts. Ces données sont tirées tous les mois de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada, mais elles n'ont pas encore été publiées.

Reconnaissant l'importance de cette base de données pour une analyse du marché du travail, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a conclu une entente avec Statistique Canada pour étudier les problèmes associés aux données et recommander des solutions. Statistique Canada étudie actuellement la méthode qui en a découlé en vue de publier de façon continue les données tirées de l'Enquête révisée sur la population active.

Statistique Canada effectue chaque mois une Enquête sur la population active qui fournit des estimations du nombre de personnes d'âge actif qui sont employées, en chômage ou qui n'appartiennent pas à la population active. Ces données sont appelées estimations "de stock" en ce qu'elles représentent un inventaire des personnes de chacune de ces catégories à un moment particulier. De nombreuses personnes n'ont toutefois pas de statut permanent en ce qui concerne leur activité: des travailleurs cessent de travailler (retraite, démission ou mise à pied); des individus à la recherche d'un emploi trouvent du travail; enfin, des personnes entrent dans la population active et d'autres la quittent. Ces estimations de stock varient donc d'un mois à l'autre. À ce jour, les jugements portés sur l'amélioration ou la détérioration des conditions du marché du travail ont été exclusivement fondés sur le sens et l'ampleur de ces variations nettes.

La variation de chacune des estimations de stock est le résultat de mouvements de beaucoup plus grande envergure, souvent en opposition, que l'on appelle flux bruts. Un flux est défini comme le nombre de personnes passant d'une catégorie de la population active à une autre. Ainsi, alors que les estimations de stock renseignent sur la dynamique du marché du travail, les données relatives au flux bruts mettent en évidence les origines de ces variations.

LE CONCEPT DE FLUX BRUT

La relation comptable qui lie les stocks et les flux est très simple: chaque mois, les stocks d'employés (E), de chômeurs (C) ou d'inactifs (I) se composent chacun de deux catégories, à savoir les personnes qui ont le même statut que le mois précédent et celles qui se sont engagées dans leur activité présente au cours du mois. Cette relation peut se représenter de façon très commode sous la forme d'une matrice de flux bruts:

GROSS FLOW MATRIX

		Status in Current Month (t)			Stocks in Previous Month
		E	U	N	
Status in Previous Month (t-1)	E	$(E_{t-1} \rightarrow E_t)$	$(E_{t-1} \rightarrow U_t)$	$(E_{t-1} \rightarrow N_t)$	E_{t-1}
	U	$(U_{t-1} \rightarrow E_t)$	$(U_{t-1} \rightarrow U_t)$	$(U_{t-1} \rightarrow N_t)$	U_{t-1}
	N	$(N_{t-1} \rightarrow E_t)$	$(N_{t-1} \rightarrow U_t)$	$(N_{t-1} \rightarrow N_t)$	N_{t-1}
Stocks in Current Month		E_t	U_t	N_t	Total Population

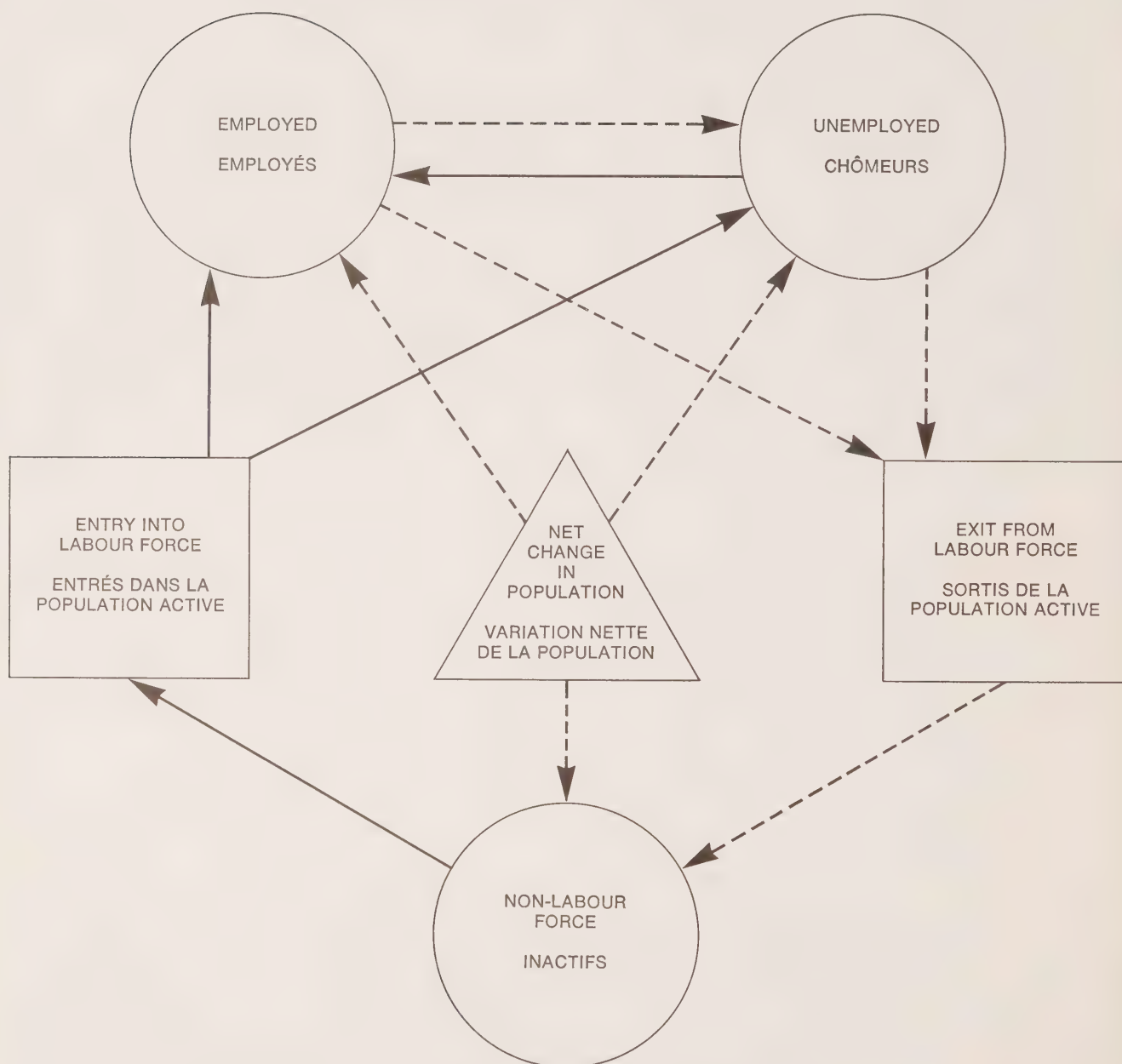
In this matrix, the rows show the disposition according to their current month's status of people who were classified as E, U, or N in the *previous* month. The columns on the other hand, show the make-up of the E, U, and N stocks in the *current* month. For example, the first row shows the disposition of persons who were employed in the previous month (E_{t-1}). It is comprised of those who are still employed in the current month ($E_{t-1} \rightarrow E_t$) and those who are currently unemployed ($E_{t-1} \rightarrow U_t$) or not in the labour force ($E_{t-1} \rightarrow N_t$). The first column shows that the current month's stock of employed persons (E_t) is made up of people who were employed last month ($E_{t-1} \rightarrow E_t$) plus unemployed people who became employed ($U_{t-1} \rightarrow E_t$) and members of the non-labour force who became employed ($N_{t-1} \rightarrow E_t$). It will be obvious that the right diagonal elements of the matrix all represent people whose status was unchanged. The off-diagonal elements represent *flows* from one status to another.

MATRICE DES FLUX BRUTS

		Statut du mois courant (t)			Stocks du mois précédent
		E	C	I	
Statut du mois précédent (t-1)	E	$(E_{t-1} \rightarrow E_t)$	$(E_{t-1} \rightarrow C_t)$	$(E_{t-1} \rightarrow I_t)$	E_{t-1}
	C	$(C_{t-1} \rightarrow E_t)$	$(C_{t-1} \rightarrow C_t)$	$(C_{t-1} \rightarrow I_t)$	C_{t-1}
	I	$(I_{t-1} \rightarrow E_t)$	$(I_{t-1} \rightarrow C_t)$	$(I_{t-1} \rightarrow I_t)$	I_{t-1}
Stocks du mois courant		E_t	C_t	I_t	Population totale

Dans cette matrice, les lignes indiquent le statut du mois courant des personnes qui étaient classées E, C ou I au cours du mois *précédent*; les colonnes donnent par contre la répartition des stocks de E, C et I du mois *courant*. Par exemple, la première ligne indique la situation actuelle des personnes qui étaient employées au cours du mois précédent (E_{t-1}); elle comprend celles qui sont toujours employées pendant le mois courant ($E_{t-1} \rightarrow E_t$) et celles qui sont actuellement en chômage ($E_{t-1} \rightarrow C_t$) ou inactives ($E_{t-1} \rightarrow I_t$). La première colonne montre que le stock des personnes employées pendant le mois courant se compose de celles qui ont été employées le mois précédent ($E_{t-1} \rightarrow E_t$), des chômeurs qui ont trouvé un emploi ($C_{t-1} \rightarrow E_t$) et des inactifs qui sont entrés sur le marché du travail ($I_{t-1} \rightarrow E_t$). Il apparaît clairement que les éléments de la matrice situés sur la première diagonale représentent les personnes dont le statut n'a pas changé, tandis que les autres éléments représentent les *flux* de personnes passant d'un statut à un autre.

SCHEMATIC DIAGRAM OF LABOUR MARKET FLOWS
DIAGRAMME SCHÉMATIQUE DES FLUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL



For any given population, these relationships are complete in an arithmetic sense. However, the working-age population grows from month to month. On the one hand, immigrants of working age and young people reaching it enter the population while emigrants and deceased persons leave it. The subtractions could be provided for in the flow matrix by adding a fourth column showing their status in the month prior to their withdrawal from the population. Similarly, the additions could be taken into account by adding a fourth row showing their new (current month's) status. However, because it is not possible to measure these four components individually, it is more convenient to take them into account collectively as the net monthly change in population and add a fourth row to the matrix for this purpose. The schematic diagram on the next page illustrates the full system of flows.

THE MAGNITUDE OF THE MAJOR FLOWS¹

On average, in 1975, well over one million people (or 6.7 per cent of the working-age population) changed their labour market activity from month to month. Table 1 shows the approximate size of the six main flows making up this total movement.

In actual fact, these are under-estimates of the total volume of movement because they exclude the following:

- (a) Changes in activity that occur within a month. For example, it is possible for a person to be in the non-labour force in one Labour Force Survey reference week, undertake a job search, and then be employed in the reference week one month later. The way the source data are compiled, the job search (unemployed) activity would not be counted in computing gross flows.
- (b) Changes of job, which, without a spell of unemployment in between, would be counted as an unchanged activity (employed). For this reason, flow data cannot be used to measure turnover.
- (c) Movements into and out of particular activity categories due to gross additions and subtractions from the working-age population month by month.
- (d) Changes of activity within the non-labour force. There are three major non-labour force activities, namely, going to school, keeping house, and retired or voluntarily idle. Movements among these sub-categories are also not counted in Table 1.

Pour toute population donnée, ces relations sont complètes au point de vue arithmétique. Cependant, la population d'âge actif croît d'un mois à l'autre. D'une part, les immigrants d'âge actif et les jeunes atteignant cet âge entrent dans cette population et, d'autre part, les émigrants et les personnes décédées n'en font plus partie. On peut tenir compte des soustractions dans la matrice des flux en ajoutant une quatrième colonne qui indique le statut des derniers au cours du mois précédent leur retrait de la population; d'une manière analogue, on peut intégrer les additions en ajoutant une quatrième ligne qui indique le nouveau statut des premiers (celle du mois courant). Toutefois, comme il n'est pas possible de mesurer individuellement ces quatre éléments, il est plus pratique de les prendre collectivement en compte sous la forme de la variation mensuelle nette de la population et d'ajouter à cette fin une quatrième ligne à la matrice. Le diagramme schématique de la page suivante illustre le système complet de flux.

L'AMPLITUDE DES PRINCIPAUX FLUX¹

En 1975, plus d'un million de personnes en moyenne (soit 6.7% de la population d'âge actif) ont vu leur statut sur le marché du travail se modifier d'un mois à un autre. Le tableau 1 indique le volume approximatif des six principaux flux qui composent ce mouvement total:

Dans les faits, ces chiffres sous-estiment le volume total du mouvement car ils ne tiennent pas compte des flux suivants:

- a) les modifications d'activité qui se produisent au cours du même mois. Il se peut par exemple, qu'une personne inactive pendant une semaine de référence de l'Enquête sur la population active commence à chercher un emploi et se trouve employée au cours de la semaine de référence du mois suivant; la façon dont sont recueillies les données de base ne permet pas de compter l'activité de recherche (chômeur) dans les flux bruts.
- b) les changements d'emploi qui, s'il n'y a pas de période de chômage entre les deux emplois, sont enregistrés comme situation inchangée (employés); de ce fait, les données relatives aux flux ne peuvent être utilisées pour mesurer le roulement de la main-d'oeuvre.
- c) les fluctuations d'entrée et de sortie de catégories particulières d'activité qui sont dues à des mouvements bruts (augmentations et diminutions) affectant la population d'âge actif d'un mois à l'autre.
- d) les variations d'activité à l'intérieur de la population des inactifs. Il y a trois grandes catégories d'inactifs, les étudiants, les personnes restant à la maison, les retraités et les oisifs volontaires; les mouvements entre ces sous-catégories ne sont pas non plus comptabilisés dans le tableau 1.

¹The data in this section are *not* official Statistics Canada estimates.

¹ Les données utilisées dans la présente section *ne sont pas* des estimations officielles de Statistique Canada.

Table 1
Tableau 1

Approximate Average Monthly Flows, 1975
Estimations des Flux Mensuels Moyens, 1975

Both Sexes — Personnes des deux sexes		
From/De	To/A	Thousands/Milliers
A. Employed/ Employés	Unemployed/ Chômeurs	168
B. Employed/ Employés	Non-Labour Force/ Inactifs	337
C. Unemployed/ Chômeurs	Employed/ Employés	177
D. Unemployed/ Chômeurs	Non-Labour Force/ Inactifs	75
E. Non-Labour Force/ Inactifs	Employed/ Employés	318
F. Non-Labour Force/ Inactifs	Unemployed/ Chômeurs	90
		1,165

Table 1 shows that movements into and out of the labour force account for about three quarters of the total volume of flow and that internal labour force changes are relatively small by comparison. Thus, it is no surprise that gross flows in total run at a much higher level in the summer months, when labour force participation is seasonally high, than at other times of the year. In fact, as is shown in Table 2, September is the month when the labour market is undergoing the greatest degree of change, while March shows the least change.

The numbers involved in each of the six main flows in Table 1 do not all peak simultaneously in September. In fact, only one does, namely, the movement from employment to the non-labour force, which reflects the return of students to school. Generally speaking, internal labour force movements are largest at the beginning and end of the winter, whereas movements into and out of the labour force are greatest in the summer.

REVIEW OF FLOW TRENDS

Over the years, population growth has caused general increases in the size of each of the six main flows. This is reflected in the stock estimates of employment, unemployment, and the non-labour force. While this alone has important implications for departmental planning — particularly in view of the changing profile of the working-age population — it is equally important to note that the population as a whole has shown an increasing degree of mobility insofar as its labour market behaviour is concerned.

Table 2
Tableau 2

Approximate Total Monthly Flows, 1975
Estimations des flux mensuels totaux, 1975

Month/Mois	Thousands/Milliers
January-Janvier	1,097
February-Février	979
March-Mars	913
April-Avril	1,090
May-Mai	1,263
June-Juin	1,358
July-Juillet	1,329
August-Août	1,159
September-Septembre	1,763
October-October	1,074
November-Novembre	993
December-Décembre	959

Le tableau 1 montre également que les mouvements d'entrée et de sortie de la population active représentent environ les trois quarts du volume total des flux et que les variations internes de la population active sont relativement faibles en comparaison. Il n'est donc pas surprenant que les flux bruts totaux s'établissent à un niveau beaucoup plus élevé au cours des mois d'été, où les taux d'activité connaissent une pointe saisonnière, que pendant le reste de l'année. En fait, comme le montre le tableau 2, septembre est le mois pendant lequel le marché du travail subit les plus grandes variations, tandis que le mois de mars est le plus "calme" à cet égard.

Les six principaux flux mentionnés au tableau 1 n'atteignent pas tous leur maximum simultanément en septembre; en fait, un seul flux suit cette évolution, le mouvement des employés devenant inactifs qui reflète le retour des étudiants à leurs études. En termes généraux, les fluctuations internes de la population active sont les plus importantes au début et à la fin de l'hiver, tandis que les mouvements d'entrée et de sortie de la population active sont maximums en été.

EXAMEN DES TENDANCES DES FLUX

Au fil des années, la croissance démographique a provoqué une augmentation générale du volume de chacun des six principaux flux, comme en témoignent les estimations de stock des personnes employées, des chômeurs et des inactifs. Ce seul fait a d'importantes répercussions sur la planification du Ministère — particulièrement en ce qui concerne le profil changeant de la population d'âge actif —, mais il est tout aussi important de noter que la population dans son ensemble a manifesté un degré de mobilité croissant en ce qui a trait à son comportement sur le marché du travail.

Examining the flow data provides some interesting insights into what lay behind recent increases in participation and unemployment. Since 1966, the proportion of the working-age population who changed their labour force status each month has tended upwards. Several factors lie behind this increased instability.

The rate at which people join the labour force has been increasing, even though their chances of finding employment immediately have, by and large, deteriorated. Although both male and female entry rates have risen, it is the latter group's increase that has been most dramatic.

Although the proportion of labour force entrants moving directly into employment has declined since 1966, they still represent the vast majority. Women especially have been suffering from more intense competition from the unemployed group. Even so, the lion's share (over 80 per cent) of jobs taken by women are found by new entrants compared with just over half the jobs filled by men.

Until 1971, the rate at which people had been leaving the labour force had been moving upward. Since then, there has been an increasing tendency to remain in the labour force. In contrast to this overall pattern, the female drop-out rate has declined almost continuously. Until 1972, an increasing minority of the drop-outs were unemployed persons. Since then, the mix has shifted towards persons previously employed.

Between 1966 and 1971, people had been leaving or losing jobs at a faster rate than they have since 1971, when the rate has fallen slightly. During the period as a whole, the proportion of women leaving employment each month is about double the proportion for men. The tendency has been for an increasing proportion of people losing or leaving employment to become unemployed rather than to leave the labour force.

As can be gathered from the above discussion, gross flow data present a moving picture of a labour force characterized by continuous change. The next section will describe how these flows are measured.

THE MEASUREMENT OF GROSS FLOWS

The monthly labour force data are obtained by means of a household sample. When households are selected for inclusion in the sample, they are inter-

L'examen des données relatives aux flux permet d'avoir un aperçu intéressant sur les causes des récentes augmentations des niveaux d'activité et de chômage. Depuis 1966, la proportion de la population d'âge actif qui change chaque mois de statut sur le marché du travail, a connu une tendance à la hausse. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette instabilité croissante.

Le taux auquel les personnes entrent dans la population active a augmenté même si leurs chances de trouver immédiatement un emploi se sont plus ou moins détériorées. Bien que les taux d'entrée aient été en progression chez les hommes et chez les femmes, c'est chez ces dernières que l'augmentation a été la plus marquée.

La proportion des nouveaux actifs qui trouvent directement un emploi a décliné depuis 1966, mais continue néanmoins à représenter la vaste majorité. Les femmes ont été particulièrement touchées par la concurrence plus intense occasionnée par les chômeurs. Pourtant, dans les emplois pris par des femmes, les nouvelles actives se sont taillé la part du lion (plus de 80%), comparativement à un peu plus de 50% chez les hommes.

Jusqu'à 1971, le taux auquel les travailleurs ont quitté la population active a lui aussi augmenté; depuis lors, on constate une tendance croissante à rester au sein de la population active.

Néanmoins, comme le taux "de défection" des hommes a suivi cette évolution générale, le taux correspondant des femmes a décliné de façon presque permanente. Jusqu'en 1972, les chômeurs constituaient une minorité croissante des défections, mais depuis, la répartition a varié en faveur des personnes auparavant employées.

Entre 1966 et 1971, les travailleurs ont quitté ou perdu leur emploi à un taux accéléré, qui connaît cependant un léger ralentissement depuis 1971. La proportion des femmes qui cessent de travailler chaque mois est environ le double de la proportion correspondante des hommes. D'une manière générale, il y a eu une proportion croissante de gens qui ont quitté ou perdu leur emploi pour devenir chômeurs plutôt qu'inactifs.

Pour récapituler ce qui a été dit plus haut, les données relatives aux flux bruts présentent une image mouvante d'une population active caractérisée par des fluctuations constantes; la section suivante décrira comment on mesure des flux. Au vu de l'importance de ces données, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a passé un accord avec Statistique Canada pour entreprendre des recherches sur leur crédibilité.

LA MESURE DES FLUX BRUTS

Les données mensuelles sur la population active sont obtenues à partir d'un échantillon des ménages. Les ménages sélectionnés pour l'échantillon sont in-

viewed for six consecutive months before being replaced by others. The rotation system is such that one-sixth of the sample is replaced each month. On the basis of this survey, it is possible to estimate the gross flows in two ways.

(1) An individual's movement can be ascertained by comparing the status he declared in a given month with the one he declared in the previous month. This is the matching method. However, due to the rotation system, estimates can be obtained for only a maximum of five-sixths of the sample.

Data obtained by the matching method are subject to several types of bias. These can be divided into two broad categories: technical bias and bias due to response variability. The technical bias can be eliminated by mechanical, mathematical or statistical methods. It has three sources: conceptual, weighting and matching problems.

The conceptual bias results from the fact that a portion of the change in labour market stocks results from flows into and out of the working-age population. Persons may enter this population during the period under review because they are immigrants or have become of working-age. Conversely, people may drop out of this population because of death or emigration. The present gross flow estimates fail to take these population changes into account. Since these population differences between two months are fairly small, the conceptual bias has relatively little impact on the reliability of the estimates. Nonetheless, the study of this bias constitutes an important analytical aspect because, when dealing with gross flows, it is interesting to know the characteristics of those who emigrate or die, and those who immigrate or become of working age between two months.

The weighting bias depends on the method of compensation used to account for those who had been selected to be included in the sample but did not respond. The Labour Force Survey data are now adjusted for non-response in the present month. However, as the matching method requires response in two consecutive months, failure to respond in either month will invalidate the response. The rotation system also precludes the matching of the one-sixth of the sample entering the survey for the first time.

The matching bias results from incorrect coding of the Survey data. Each individual in a household is assigned an identification number. If two individuals within a household are engaged in a different labour market activity and these numbers are transposed, a change of status will be concluded for both

terrogés pendant six mois consécutifs avant d'être remplacés par d'autres, selon un système de renouvellement tel qu'un sixième de l'échantillon est remplacé chaque mois. En se basant sur cette enquête, il est possible d'estimer les flux bruts de deux façons.

Le changement de statut d'un individu peut être déterminé en comparant le statut qu'il a déclaré au cours d'un mois donné avec celui qu'il avait déclaré le mois précédent; c'est la méthode comparative. À cause du système de renouvellement, on ne peut obtenir d'estimations que pour les cinq sixièmes de l'échantillon au maximum.

Les données recueillies à l'aide de cette méthode comparative sont sujettes à plusieurs sortes de biais que l'on peut diviser en deux grandes catégories: biais technique et biais dû à la variabilité des réponses. Le biais technique peut être éliminé par des méthodes mécaniques, mathématiques ou statistiques; selon son origine, il peut se décomposer en trois éléments: le biais de conception, le biais de pondération et le biais de comparaison.

Le biais de conception provient du fait qu'une partie de la variation des stocks du marché du travail a pour origine des flux d'entrée et de sortie modifiant le volume de la population d'âge actif; des individus peuvent entrer dans cette population au cours de la période étudiée parce qu'ils arrivent comme immigrants ou parce qu'ils atteignent l'âge actif et inversement, les personnes décédées ou émigrantes n'en font plus partie. Les estimations actuelles des flux bruts ne prennent pas ces variations en compte. Cependant, comme ces différences sont assez minimes d'un mois à l'autre le biais de conception a une influence relativement faible sur la crédibilité des estimations; son étude constitue néanmoins un aspect analytique important car, lorsqu'on traite de flux bruts, il est intéressant de connaître les caractéristiques des individus qui émigrent ou décèdent et de ceux qui immigreront ou arrivent à l'âge actif entre deux relevés mensuels consécutifs.

Le biais de pondération dépend de la méthode de compensation utilisée pour tenir compte des personnes sélectionnées pour l'échantillon qui n'ont pas répondu. Les données de l'Enquête sur la population active sont maintenant ajustées pour prendre en considération les non-répondants du mois. Toutefois, comme la méthode comparative nécessite une réponse pendant deux mois consécutifs, l'absence de réponse à l'un ou l'autre des deux mois annule l'autre réponse. Enfin, le système de renouvellement empêche la comparaison pour le sixième de l'échantillon qui participe à l'enquête pour la première fois.

Le biais de comparaison résulte d'un codage incorrect des données de l'enquête. On attribue un numéro d'identification à chaque membre d'un ménage; si deux personnes d'un même ménage ont un statut différent sur le marché du travail et si leurs numéros sont permutés, on conclura à un

individuals where none actually occurred. It has been estimated that approximately 3 per cent of the records are erroneously compared.

The biases due to response variability can be traced to two sources. The first is the result of individuals incorrectly declaring their real labour force status. The second is most commonly referred to as rotation bias. This bias is indicative of the conditioning people undergo during the six months of interviews as they develop a better understanding of the questions asked. The expected effect of the response variability is the same as that of matching bias. The former, however, is relatively more important since a greater number of individuals are involved.

The variability of response occurs in the data collection stage, and is, therefore, often referred to as observation bias and is not restricted to gross flow data. However, in the stock estimates, it is felt that the effects of this bias are self-cancelling, whereas they are additive in the case of gross flow data.

(2) The second method of obtaining flow estimates from the Labour Force Survey is to ask an individual who declared his status in a given month to recall what his status had been in the previous month.¹ This is the recall method. Data obtained in this manner are subject to the same two types of biases as those obtained by the matching method. However, in the case of technical bias, these data are subject only to the previously defined conceptual bias.

In the category of response variability, these data are subject to the rotation bias as well as to the faulty reporting of the real status. The latter is most commonly referred to as recall error. A memory lapse on the part of the respondents leads to a tendency to recall the same activity as in the current month. This phenomenon causes a consistent over-estimate of the number of persons who did not change their status.

Following detailed analysis of the gross flow data, it was determined that flows obtained by the matching method offer the greatest potential for reliability. A method of compensation and adjustment has been developed that would correct for the weighting and matching biases and insure a consistency between the flow and stock data. Statistics Canada is examining this methodology with a view towards on-going publication.

POTENTIAL USES IN MANPOWER AND LABOUR MARKET RESEARCH

The Revised Labour Force Survey was designed to provide more and better information concerning the

changement de statut pour les deux personnes alors que leur situation respective n'a en fait pas varié. On estime qu'environ 3% des cas sont comparés de façon erronée.

On peut imputer les biais dûs à la variabilité des réponses à deux causes: la première provient de ce que des individus déclarent incorrectement leur statut réel sur le marché du travail; la seconde est communément appelée biais de renouvellement. Ce dernier témoigne du fait qu'au cours des six mois où elles sont interrogées, les personnes se familiarisent avec les questions posées et les comprennent mieux. L'effet prévu de cette variabilité des réponses est identique à celui du biais de comparaison, mais a une portée relativement de plus importantes à cause du plus grand nombre de personnes touchées.

La variabilité des réponses apparaît lors de la collecte des données et est de ce fait souvent mentionnée comme "biais d'observation". Ce biais n'altère pas seulement les données relatives aux flux bruts, mais aussi les estimations de stock; dans ce dernier cas toutefois, on pense que ses effets s'annulent, alors qu'ils sont additifs dans le cas des flux bruts.

La seconde méthode permettant d'obtenir des estimations de flux à l'aide de l'Enquête sur la population active consiste à demander à un individu qui déclare son statut pour un mois donné de se rappeler le statut qu'il avait le mois précédent;¹ il s'agit de la méthode de rappel. Les données obtenues de cette manière sont sujettes aux mêmes types de biais que celle recueillies grâce à la méthode comparative, sauf dans le cas du biais technique où seul le biais de conception défini plus haut peut influencer sur les données.

Quand à la variabilité des réponses, ces données sont sujettes au biais de renouvellement et à la mention erronée du statut réel de l'individu, cette dernière étant souvent appelée "erreur de mémoire". A cause d'une défaillance de mémoire, des répondants ont tendance à déclarer pour le mois précédent la même activité que celle qu'ils exercent au cours du mois courant. Ce phénomène entraîne une sur-estimation conséquente du nombre de personnes dont le statut ne change pas.

À la suite d'une analyse détaillée des données sur les flux bruts, on a déterminé que la méthode comparative offrait la meilleure crédibilité. Une méthode de compensation et d'ajustement a été conçue pour corriger les biais de pondération et de comparaison et assurer la conformité entre les données de flux et celles de stocks. Statistique Canada étudie cette méthodologie pour l'appliquer à la publication courante et pour relier les données historiques à l'Enquête révisée sur la population active.

APPLICATIONS POSSIBLES À LA RECHERCHE SUR LA MAIN-D'OEUVRE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

L'Enquête révisée sur la population active a été conçue pour fournir de meilleures informations quan-

¹This method is relevant only to the old Labour Force Survey. The recall question was dropped in the Revised Survey.

1 Cette méthode n'est pertinente que pour l'ancienne Enquête sur la population active, la question de rappel a en effet été abandonnée dans l'Enquête révisée.

characteristics of the labour force. Using this information in conjunction with the gross flows data will permit research in a number of areas.

In the analysis of turnover, the missing link from gross flow data has involved persons who change employers during the month. These persons would have been undetected in the matching procedure. However, the Revised Survey asks respondents whether they have changed employers in the last month. In terms of hirings, more detailed information about both the worker and job is provided.

In examining flows into the labour force, it is possible to distinguish between those who have ever and those who have never worked. For those who have worked in the past five years, detail is available on the last job held as well as the reason for leaving it.

For those persons remaining unemployed between consecutive months, information is available concerning the job-search methods used, previous work history and so on.

It is only through the regular monitoring of the labour market that patterns will emerge. Research has enabled the identification of problems as well as providing possible solutions. However, as one becomes more attuned to the labour market, the need for more disaggregated data is soon recognized. One of the most relevant forms of disaggregation is along the longitudinal dimension, i.e., the dimension added by gross flow data.

titatives et qualitatives sur les caractéristiques de la population active. Utiliser ces informations en relation avec les flux bruts permet de faire des recherches dans de nombreux domaines.

Dans l'analyse du roulement de la main-d'oeuvre, le chaînon manquant dans les données sur les flux bruts concernait les personnes qui changent d'employeurs au cours du mois et qui ne sont pas détectées par la méthode comparative. Cependant, l'Enquête révisée comprendra une question demandant aux répondants si tel est le cas. À propos de l'embauche, on demandera des renseignements plus détaillés sur le travailleur et sur l'emploi.

Dans l'examen des flux d'entrée de la population active, il sera possible de distinguer les personnes qui ont déjà travaillé de celles qui n'ont jamais travaillé; dans le cas de celles qui ont été employées au cours des cinq dernières années, on demandera des détails sur le dernier emploi occupé ainsi que la raison du départ.

L'Enquête révisée permettra également d'avoir des informations sur les personnes qui restent en chômage pendant deux mois consécutifs, notamment les méthodes de recherche utilisées, les antécédents professionnels, etc.

Ce n'est qu'en procédant à une surveillance régulière du marché du travail que l'on peut en discerner les tendances. La recherche a permis d'identifier les problèmes et de fournir des solutions possibles. Toutefois, dès que l'on se familiarise davantage avec le marché du travail, on reconnaît la nécessité de disposer de données plus détaillées et l'une des formes de déconjonction les plus appropriées se fait longitudinalement, soit selon la dimension ajoutée par les données sur les flux bruts.

INTRODUCTION

Immigration to Canada in 1975 was affected both by a slack labour market and by changes in immigration regulations. The Canadian economy in 1975 was in the process of recovering from a slowdown which began the previous year. Unemployment increased during the year to an average level of 707,000 from 525,000 in 1974. Job opportunities were less plentiful than they had been in the previous two years. In addition, the effects of new immigration regulations introduced in 1974 were beginning to take hold. These changes were designed to tie the flow of immigrants more closely to labour market needs by area and occupation. There were two special refugee movements, from Chile and Vietnam. As a result of these and other factors, immigration declined by 14 per cent, from 218,465 in 1974 to 187,881 in 1975. This was still a relatively high level, the sixth highest figure in the past 25 years.

POPULATION

The population of Canada has been growing slightly more rapidly since 1972, as a result of a comparatively high level of immigration and a recent increase in the number of live births. The population growth rate in 1975 was 1.6 per cent, the same as the rate the year before but well above the low point of 1.2 per cent reached in 1972 (Table 1). The actual increase during 1975 was 354,000 which brought the total during the year to 22.8 million, more than three million above the figure 10 years earlier.

The population increase is the result of two factors — the net natural increase or births minus deaths and net migration or immigration less emigration. The net natural increase declined steadily from 1959 to 1974, except for small gains in 1969 and 1970, because of the drop in the birth rate. This trend was reversed in 1975 and the natural increase in the population went up from 179,000 in 1974 to 191,000. While the birth rate increased only slightly, from 15.5 per thousand of the population in 1974 to 15.8 in 1975, there now is an increasing number of women of child-bearing age as girls born in the baby boom years mature, the death rate has shown relatively little change. As a result, the rate of growth of natural increase in 1975 was 8.4 per thousand of the population compared with 8.0 per thousand in 1974.

INTRODUCTION

Un relâchement du marché du travail et des modifications apportées au Règlement sur l'immigration ont influé sur l'immigration au Canada en 1975. Au cours de cette même année, l'économie canadienne était en voie de redressement après un ralentissement qui avait commencé l'année précédente. Le chômage s'est accru durant l'année jusqu'à un niveau moyen de 707 000 chômeurs, contre 525 000 en 1974. Il y avait beaucoup moins d'occasions d'emploi que durant les deux années précédentes. En outre, les effets des nouvelles dispositions du Règlement sur l'immigration, adoptées en 1974, ont commencé à se faire sentir. Ces modifications avaient pour objet d'établir un lien plus étroit par région et par profession, entre le nombre d'immigrants et les besoins du marché du travail. Deux mouvements spéciaux de réfugiés étaient en marche pendant l'année, l'un de Chiliens et l'autre de Vietnamiens. À cause de ces facteurs et pour d'autres raisons, le nombre d'immigrants a diminué de 14%, passant de 218 465 en 1974 à 187 881 en 1975. Ce nombre était encore relativement élevé, figurant au sixième rang des plus élevés enregistrée au cours des 25 dernières années.

POPULATION

En raison d'un volume d'immigration relativement élevé et d'un récent accroissement du nombre de naissances, la population du Canada s'est accrue un peu plus rapidement depuis 1972. En 1975, le taux de croissance démographique était de 1,6%, le même que celui de l'année précédente, mais bien au-dessus du minimum de 1,2% enregistré en 1972 (Tableau 1). L'augmentation réelle en 1975 a été de 354 000, ce qui a porté le total pendant l'année à 22,8 millions de personnes, soit au-dessus de 3 millions de plus que le nombre enregistré 10 années auparavant.

La croissance démographique tient à deux facteurs: l'accroissement naturel net, ou le nombre de naissances moins le nombre de décès, et la migration nette, ou l'immigration moins l'émigration. De 1959 à 1974, l'accroissement naturel net a sans cesse diminué, sauf pour de légères hausses enregistrées en 1969 et 1970, en raison du fléchissement du taux de natalité. En 1975, il y a eu un renversement de cette tendance, et l'accroissement naturel de la population est passé de 179 000 en 1974 à 191 000. Le taux de natalité n'a que légèrement augmenté, s'élevant de 15,5% pour mille habitants en 1974 à 15,8% en 1975, mais il y a maintenant de plus en plus de femmes nubiles, à mesure que vieillissent les filles nées pendant les années de l'explosion démographique et le taux de natalité a relativement peu changé. Par conséquent, le taux d'augmentation de l'accroissement naturel en 1975 était de 8,4% pour mille habitants contre 8% pour mille en 1974.

Net migration cannot be estimated precisely as complete statistics are not available on emigration. Using the gross immigration total (Table 1), the immigration rate to Canada in 1975 was 8.2 per thousand of population. It will be seen that natural increase and immigration were about equal in 1975, 191,000 and 188,000 respectively.

THE LABOUR FORCE

Immigrants to Canada are asked if they intend to seek work and if so, to state their intended occupation. In 1975, 81,189, or 43.2 per cent of all immigrants said they intended to enter the labour force. This was a low percentage compared with previous years. In fact, the proportion had been around the 50 per cent level for so many years that it could be said with confidence that about half of the immigrants coming to Canada each year intend to seek employment. From 1970 to 1974, for example, this percentage ranged between 48.6 and 52.6 (Table 2).

The principal reason for this change was a sharp increase in the proportion of children in the immigration total, with a corresponding decline among independent immigrants. In 1975, nearly 57,000 children came to Canada. This figure represented about 30 percent of the total, whereas four years earlier in 1971, children made up only 24 per cent. An increase in the proportion of children was also evident in 1974.

On the basis of intentions, immigration accounted for 23 per cent of the growth in the Canadian labour force in 1975 or 81,000 of the 353,000 increase (Table 3). This figure is low in comparison with most previous years, although the 1972 percentage was the same. A recent peak was reached in 1967 at 44 per cent. The low percentage in 1975 reflects the large number of native-born young persons entering the labour force for the first time.

The total of 106,692 persons not intending to enter the labour force in the 1975 immigration figure included: 56,722 children, 30,175 spouses, 7,811 students, and 11,984 others.

Table 8 shows the results of a special Labour Force Survey on immigrants taken February 1974.

Intended Occupation: Comparison has been made in Table 4 of the distribution of immigrants in 1975 by intended occupation and of the distribution of current full-time job vacancies by occupation. The average number of full-time job vacancies during the year was 56,650, a decline of 38 per cent from the 1974 figure.

Il est impossible de faire une évaluation précise de la migration nette, étant donné qu'il n'y a pas de données complètes sur l'émigration. D'après le total de l'immigration brute (Tableau 1), le taux d'immigration au Canada en 1975 s'établissait à 8,2% pour mille habitants. À remarquer que l'accroissement naturel et le volume d'immigration étaient à peu près en nombres égaux en 1975, soit 191 000 et 188 000 respectivement.

LA POPULATION ACTIVE

Les immigrants qui entrent au Canada sont priés de répondre s'ils comptent chercher un emploi et le cas échéant, de préciser la profession qu'ils ont l'intention d'exercer. En 1975, 81 189 ou 43,2% de l'ensemble des immigrants ont répondu qu'ils comptaient se joindre à la population active. Cette proportion était peu élevée, en regard de celle des années précédentes. En fait, la proportion s'est maintenue pendant tant d'années autour de 50% qu'on pourrait dire, sans crainte d'erreur, qu'environ la moitié des personnes qui entrent au Canada chaque année comptent prendre un emploi. De 1970 à 1974, par exemple cette proportion a varié entre 48.6 et 52.6% (Tableau 2).

Ce changement est principalement attribuable à une augmentation marquée de la proportion d'enfants chez l'ensemble des immigrants, accompagnée d'une diminution correspondante chez les requérants indépendants. En 1975, près de 57 000 enfants sont entrés au Canada. Ce nombre correspondait à environ 30% de l'ensemble, alors que quatre ans auparavant, en 1971, les enfants ne figuraient que 24% du total. Une augmentation de la proportion d'enfants a également été enregistrée en 1974.

D'après les intentions exprimées par les immigrants, l'immigration répondait pour 23% du total de l'accroissement de la population active du Canada en 1975 ou 81 000 de l'augmentation de 353,000 (Tableau 3). Ce nombre est peu élevé comparativement à celui de la plupart des années précédentes, même si la proportion de 1972 était la même. Un maximum a récemment été atteint en 1967 à 44%. La proportion enregistrée en 1975 reflète le grand nombre de jeunes personnes nées au Canada qui se joignent à la population active pour la première fois.

D'après les données de 1975 sur l'immigration, l'ensemble des 106 692 personnes ne comptant pas se joindre à la population active comprenait les 56 722 enfants dont il a déjà été question, 30 175 conjoints, 7 811 étudiants et 11 984 autres personnes.

Le tableau 8 contient les résultats d'une enquête spéciale de la main-d'oeuvre menée en février 1974.

Profession envisagée. — Pour 1975, une comparaison est établie au Tableau 4 entre la répartition des immigrants selon la profession envisagée et la répartition des postes à plein temps actuellement vacants par profession. Le nombre moyen de postes à plein temps vacants au cours de l'année s'établissait à 56 650, soit une diminution de 38% par rapport au

The number of immigrants intending to enter the labour force in 1975, over 81,000, declined by 23 percent from the 1974 level. Furthermore, the immigration figure in 1975 was much larger than the job vacancy total. In 1974, there had been a smaller difference between the two figures — 106,000 on the immigration side as against 91,500 job vacancies.

The distribution of the two sets of figures by occupational group corresponds fairly well in general but a few obvious exceptions may be pointed out. The comparison shows a much larger number of immigrants than job vacancies in the natural sciences, engineering and mathematics occupations, 8,928 compared with 3,300. The same is true of the social sciences, teaching and related occupations, with the immigration total (3,688) more than double that of vacancies. On the other hand, the number of immigrants indicating their intention to enter forestry and mining occupations was well below the job vacancy total.

Intended Destination: A special effort was made by the Department of Manpower and Immigration in 1975 to inform prospective immigrants of employment opportunities in the Prairie provinces, where unemployment rates have been the lowest in Canada. The success of this program was reflected in an increase in the number of immigrants intending to settle in Saskatchewan and Alberta, in comparison with 1974 (Table 5). This was in spite of the overall decline in the immigration level from 1974 to 1975. Ontario, however, still remained the destination of over half the immigrants in 1975, followed by British Columbia and Quebec.

Age and Sex Groups: Immigration is traditionally concentrated among young people and Table 6 shows that about 40 per cent of the total in 1975 were in the 15-29 year age group. Unemployment in Canada is heaviest among younger persons; those under the age of 25 made up about half of all the unemployed in 1975.

Immigration of males and females is normally equally divided and this was the case again in 1975 with the total being made up of 95,198 females and 92,683 males.

EMIGRATION TO THE UNITED STATES:

The Government does not collect figures on emigrants from Canada. However, American figures show that emigration to the United States of persons whose country of last permanent residence was Canada totalled 11,215 in the fiscal year ended June 30, 1975. This was below the comparable figure for

nombre de ces postes en 1974. Le nombre d'immigrants comptant se joindre à la population active en 1975, soit plus de 81 000, a diminué de 23% vis-à-vis du nombre enregistré en 1974. Par ailleurs, le nombre d'immigrants était beaucoup plus élevé en 1975, que le nombre total de postes vacants. En 1974, la différence entre les deux nombres était moins grande, le nombre d'immigrants étant de 106 000 contre 91 500 postes vacants.

La répartition des deux séries de données est en général assez semblable, mais il convient de souligner quelques exceptions évidentes. Le tableau comparatif indique un nombre beaucoup plus élevé d'immigrants que de postes vacants dans les sciences naturelles, les techniques et les mathématiques, soit 8 928 immigrants contre 3 300 postes vacants. Il en va de même pour les spécialistes des sciences sociales, les enseignants et les travailleurs assimilés, le total de 3 688 immigrants dépassant le double du nombre total de postes vacants. Par contre, le nombre d'immigrants qui ont manifesté l'intention d'exercer la profession de travailleur forestier et de mineur était de beaucoup inférieur au nombre total de postes vacants.

Lieu de destination prévu. — En 1975, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration s'est particulièrement efforcé d'informer les immigrants éventuels des occasions d'emploi dans les provinces des Prairies, où le taux de chômage est le moins élevé au Canada. Le succès de ce programme s'est traduit par un accroissement, par rapport à 1974, du nombre d'immigrants comptant s'établir en Saskatchewan et en Alberta (Tableau 5), et cela, malgré la diminution générale du volume d'immigration entre les deux années. Toutefois, l'Ontario était toujours la province où se sont établis plus de la moitié des immigrants en 1975, suivie de la Colombie-Britannique et du Québec par ordre d'importance.

Répartition selon l'âge et le sexe. — Ce sont traditionnellement les jeunes personnes qui immigreront, et le Tableau 6 indique qu'environ 40% du nombre total des immigrants en 1975 appartenaient au groupe d'âge 15-29. Comme nous le savons bien, le chômage au Canada est le plus élevé chez les jeunes. En 1975, environ la moitié des chômeurs avaient moins de 25 ans.

Habituellement, le nombre d'immigrants est à peu près également réparti entre les hommes et les femmes, — et tel a été de nouveau le cas en 1975, le total se composant de 95 198 femmes et de 92 683 hommes.

ÉMIGRATION VERS LES ÉTATS-UNIS

Le gouvernement n'énumère pas le volume d'émigrants du Canada. Cependant les données américaines indiquent que le nombre de personnes dont le Canada a été le dernier pays de résidence permanente qui ont émigré aux États-Unis pendant l'année financière se terminant le 30 juin 1975 s'est établi à 11 215. Ces chiffres sont inférieurs à ceux de 1974 qui

fiscal year 1974, which was 12,301, but Canadian emigration to the United States is not declining as rapidly as it did in former years. The breakdown of the 11,215 total for 1975 lists 4,960 persons by occupation and the remaining 6,255 persons were classified as housewives, children or others with no occupation reported.

Of the 11,215 persons admitted in the fiscal year 1975, 6,969 or 62.1 per cent were born in Canada. There were 2,287 or 20.4 per cent who were born in Europe and 1,228 or 10.9 per cent born in Asia. The remaining seven per cent was divided among those born in Africa, Oceania, South America and other parts of North America. The breakdown of emigration to the United States of persons whose last country of permanent residence was Canada, by continent and country of birth, is given in Table 7.

indiquaient 12 301 émigrants rentrant dans cette catégorie, mais l'émigration du Canada vers les États-Unis ne diminue pas aussi rapidement que par les années passées.

Des 11 215 émigrants dénombrés en 1975, 4 960 étaient énumérés suivant la profession ou le métier qu'ils exercent, alors que les 6 255 autres se composaient de femmes, d'enfants et d'autres personnes sans métier ni profession signalés.

Des 11 215 personnes admises au cours de l'année financière de 1975, 6 969, soit 62,1%, sont nées au Canada. Le nombre des Européens de naissance s'établissait à 2 287, soit 20,4% et celui des Asiatiques à 1 228 soit 10,9%. Des émigrants nés en Afrique, en Océanie, en Amérique du Sud et dans d'autres parties de l'Amérique du Nord répondaient pour les derniers 7%. Le tableau 7 expose de façon détaillée, par continent et pays de naissance, le nombre d'immigrants dont le dernier pays de résidence permanente était le Canada et qui ont été admis aux États-Unis.

Table 1
Tableau 1

Population, Natural Increase and Immigration, Canada, 1965-75
Population, accroissement naturel et immigration, Canada, 1965-1975

Year Année	Total 000s	Population ¹ Growth ³ Accroissement ³		Natural Increase ² Accroissement naturel ²		Immigration	
		000s	%	000s	Rate ⁴ Taux ⁴	000s	Rate ⁴ Taux ⁴
1965	19,644	354	1.8	270	13.7	147	7.5
1966	20,015	371	1.9	238	11.9	195	9.7
1967	20,378	363	1.8	221	10.8	223	10.9
1968	20,701	323	1.6	211	10.2	184	8.9
1969	20,001	300	1.4	215	10.3	162	7.7
1970	21,297	296	1.4	216	10.1	148	7.0
1971	21,569	272	1.3	205	9.5	122	5.7
1972	21,821	252	1.2	185	8.5	122	5.6
1973	22,095	275	1.3	179	8.1	184	8.3
1974	22,446	351	1.6	179	8.0	218	9.7
1975	22,800	354	1.6	191	8.4	188	8.2

1. As of June 1 each year / Au 1er juin de chaque année

2. Births minus deaths / Les naissances moins les décès

3. Increase over previous year / Variation par rapport à l'année précédente

4. Per thousand of the population / Pour mille de la population

Sources: Vital Statistics, Statistics Canada, Annual / Statistique de l'état civil, Statistique Canada, annuel

Immigration Statistics, Manpower and Immigration, Annual / Statistique de l'immigration, Main-d'œuvre et Immigration, annuel

Immigration '75 Manpower and Immigration, Quarterly / Immigration 1975, Main-d'œuvre et Immigration, trimestrielle

Table 2
Tableau 2

Immigration to Canada by Intended Labour Force Status, 1971-75
Immigrants admis au Canada selon le statut d'activité projetée, 1971-1975
(number and per cent / répartition numérique et procentuelle)

Intended Labour Force Status / Statut d'activité projetée	1971	1972	1973	1974	1975
Destined to the Labour Force / Destinés à la population active	61,282 50.3	59,432 48.7	92,228 50.1	106,083 48.6	81,189 43.2
Not Destined to the Labour Force / Non destinés à la population active	60,618 49.7	62,574 51.3	91,972 49.9	112,382 51.4	106,692 56.8
Students (18 years and over) / Étudiants (18 ans et plus)	3,153 2.6	3,172 2.6	11,235 6.1	8,697 4.0	7,811 4.2
Spouses / Épouses	21,333 17.5	21,749 17.8	27,530 14.9	32,470 14.9	30,175 16.1
Children / Enfants	29,684 24.4	30,977 25.4	44,149 24.0	61,008 27.9	56,722 30.2
Others / Autres	6,448 5.3	6,676 5.5	9,058 4.9	10,207 4.7	11,984 6.4
TOTAL	121,900 100.0	122,006 100.0	184,200 100.0	218,465 100.0	187,881 100.0

Sources: *Immigration Statistics*, Manpower and Immigration, Annual / *Statistique de l'Immigration*, Main-d'oeuvre et Immigration, annuel.
Immigration '75, Manpower and Immigration, Quarterly / *Immigration 1975*, Main-d'oeuvre et Immigration, trimestrielle.

Table 3
Tableau 3

Immigrants Destined to the Labour Force and Labour Force Growth, Canada, 1965-75
Mouvement d'immigration au Canada, par rapport à l'accroissement de la population active, 1965-1975

Year Année	Labour Force Growth ¹ Accroissement de la population active ¹	Immigrants Destined to the Labour Force / Immigrants destinés à la population active	Percentage Pourcentage
	%	000s	%
1965	208	74	36
1966	279	99	35
1967	274	120	44
1968	225	95	42
1969	243	84	35
1970	212	78	37
1971	257	61	24
1972	260	59	23
1973	388	92	24
1974	383	106	28
1975	353	81	23

1. Increase over previous year / Variation par rapport à l'année précédente

Sources: *The Labour Force*, Statistics Canada, Monthly / *La population active*, Statistique Canada, mensuel.

Immigration Statistics, Manpower and Immigration, Annual / *Statistique de l'Immigration*, Main-d'oeuvre et Immigration, annuel.

Immigration '75, Manpower and Immigration, Quarterly / *Immigration 1975*, Main-d'oeuvre et Immigration, trimestrielle

Table 4
Tableau 4

Immigration by Intended Occupation and Job Vacancies, Canada, 1975
Immigrants selon la profession envisagée et postes vacants, Canada, 1975

<i>Occupational Groups</i> <i>Groupes professionnels</i>	<i>Immigration by Intended Occupation/ Immigrants par profession envisagée</i>		<i>Current Full-Time Job Vacancies/ Poste en cours à plein temps vacants</i>	
	No.	%	No.	%
Managerial, Administrative Directeurs, administrateurs	5,763	7.1	3,225	5.7
Natural Sciences, Engineering and Mathematics/Sciences naturelles, techniques et mathématiques	8,928	11.0	3,300	5.8
Social Sciences and Related/Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	3,688	4.5	1,775	3.1
Medicine and Health Personnel médical, techniciens de la santé	5,604	6.9	3,575	6.3
Clerical/Personnel administratif	11,803	14.5	9,675	17.1
Sales/Spécialistes de la vente	3,294	4.1	4,150	7.3
Service/Spécialistes des services	7,082	8.7	7,475	13.2
Farming, Horticultural and Animal- husbandry/Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	1,511	1.9	-	-
Forestry and Logging Travailleurs forestiers et bûcherons	144	0.2	400	0.7
Mining and Quarrying Including Gas and Oil/Mineurs, carriers, foreurs de puits	178	0.2	775	1.4
Processing/Industries de transformation	1,689	2.1	2,000	3.5
Machining/Usineurs	5,178	6.4	2,725	4.8
Fabricating, Assembling and Repairing Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	11,936	14.7	8,575	15.1
Construction/Travailleurs du bâtiment	5,893	7.3	4,100	7.2
Transport Equipment Operating Exploitation des transports	1,055	1.3	1,900	3.4
Material-handling/Manutentionnaires	694	0.9	1,125	2.0
Others Autres	6,749	8.3	1,900	3.4
TOTAL	81,189	100.0	56,650	100.0

Note: Figures may not add to totals due to rounding./Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.

Sources: *Quarterly Report on Job Vacancies*, Statistics Canada/ *Rapport trimestriel sur les postes vacants*, Statistique Canada. *Immigration '75*, Fourth Quarter, p. 10/ *Immigration 1975*, quatrième trimestre 1975.

Table 5
Tableau 5

Immigration by Intended Destination and Unemployment Rates by Province and Territory, 1974-75
Immigrants selon la destination prévue et taux de chômage, par province et territoire, 1974-1975

Province or Territory Province ou Territoire	Immigration by Intended Destination/ Immigrants selon la destination prévue		Unemployment Rates Taux de chômage	
	1974 No.	1975 No.	1974 %	1975 %
Newfoundland/ Terre-Neuve	1,036	1,106	15.7	18.2
Prince Edward Island/ Île-du-Prince-Édouard	311	235	*	*
Nova Scotia/ Nouvelle-Écosse	2,601	2,124	6.7	7.9
New Brunswick/ Nouveau-Brunswick	2,207	2,093	9.2	11.5
Quebec/ Québec	33,458	28,042	7.3	8.8
Ontario	120,115	98,471	4.1	6.0
Manitoba	7,423	7,134	3.1	3.7
Saskatchewan	2,244	2,837	2.8	2.9
Alberta	14,289	16,277	2.7	3.5
British Columbia/ Colombie Britannique	34,481	29,272	6.0	8.3
Yukon and Northwest Territories/ Yukon et Territoires du Nord-Ouest	300	290	*	*
CANADA	218,465	187,881	5.4	7.1

Sources: *The Labour Force Statistics Canada*, unrevised figures/ *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, données non-révisées.
Immigration '75, Fourth Quarter / Immigration 1975, quatrième trimestre

*Not available / Non disponible

Table 6
Tableau 6

Immigration and Estimated Population by Age Group, Canada, 1975
Immigrants et estimation de la population selon le groupe d'âge, Canada, 1975

Age Group Groupe d'âge	Estimated Population Estimation de la population		Immigration Immigration	
	000s	%	No.	%
0- 4 years/ ans	1,813	8.0	16,625	8.8
5- 9 years/ ans	1,911	8.4	19,269	10.3
10-14	2,305	10.1	15,228	8.1
15-19	2,311	10.2	14,519	7.7
20-24	2,148	9.4	27,568	14.7
25-29	1,907	8.4	32,840	17.5
30-34	1,553	6.8	19,657	10.5
35-39	1,287	5.7	11,978	6.4
40-44	1,260	5.5	6,835	3.6
45-49	1,249	5.5	4,654	2.5
50-54	1,186	5.2	3,998	2.1
55-59	997	4.4	3,426	1.8
60-64	880	3.9	4,623	2.5
65-69	685	3.0	3,192	1.7
70 years and over/ ans et plus	1,240	5.5	3,469	1.8
TOTAL	22,732	100.0	187,881	100.0

Sources: *Population Projections for Canada and the Provinces, 1972-2001 / Projections démographiques pour le Canada et les provinces, 1972-2001*
Immigration '75, Fourth Quarter / Immigration 1975, quatrième trimestre

Table 7
Tableau 7

Immigrants Admitted to the United States whose Country of Last Permanent Residence was Canada, by Continent or Country of Birth, Fiscal Years, 1972-75

Immigrants dont le dernier pays de résidence permanente était le Canada admis aux États-Unis, par continent et pays de naissance, années financières de 1972 à 1975

<i>Continent or Country of Birth</i> <i>Continent ou pays de naissance</i>	<i>Fiscal Year Ended June 30</i> <i>Année financière se terminant le 30 juin</i>			
	1975	1974	1973	1972
Europe	2,287	2,918	3,569	4,376
Germany / Allemagne	192	195	282	325
Greece / Grèce	267	365	520	731
Italy / Italie	213	489	577	631
Portugal	123	157	161	230
United Kingdom / Royaume-Uni	686	831	937	1,017
Other / Autres	806	881	1,092	1,442
Asia / Asie	1,228	1,327	1,739	2,595
China and Taiwan / Chine et T'ai-wan	282	369	429	607
India / Inde	286	264	328	650
Philippines	226	233	394	490
Other / Autres	434	461	588	848
Africa / Afrique	130	168	222	287
Oceania / Océanie	90	87	71	106
Australia / Australie	49	65	44	82
Other / Autres	41	22	27	24
North America / Amérique du Nord	7,361	7,707	9,089	11,089
Canada	6,969	7,297	8,680	10,543
Other / Autres	392	410	409	546
South America / Amérique du Sud	119	94	110	143
All Countries / Tous les pays	11,215	12,301	14,800	18,596

Source: Immigration and Naturalization Service, United States Department of Justice, Washington, D.C.

Service d'immigration et de naturalisation, ministère de la Justice des États-Unis, Washington, D.C.

Table 8
Tableau 8

Labour Force Status of Immigrants by Year of Immigration and Sex,
Situation d'activité des immigrants, par année d'immigration et selon le sexe,
Canada, February 1974 — février 1974

<i>Period of Immigration / Période d'immigration</i>	<i>Population 14 +</i>	<i>Labour Force / Actifs</i>	<i>Employed / Employés</i>	<i>Participation Rate / Taux d'activité</i>
	'000	'000	'000	%
Total Both Sexes / Hommes et femmes	3,277	1,936	1,844	59.1
Before / Avant 1946	832	246	240	29.6
1946-1949	201	125	120	62.2
1950-1959	1,065	766	731	71.9
1960-1969	819	549	519	67.0
1970-1974	361	250	233	69.3
Males — All Years / Hommes — Toutes les années	1,689	1,327	1,258	78.6
Before / Avant 1946	401	180	175	44.9
1946-1949	93	84	81	90.3
1950-1959	574	528	502	92.0
1960-1969	432	374	350	86.6
1970-1974	189	162	151	85.7
Females — All Years / Femmes — Toutes les années	1,588	609	585	38.4
Before / Avant 1946	430	66	65	15.3
1946-1949	108	41	40	38.0
1950-1959	491	238	229	48.5
1960-1969	387	175	170	45.2
1970-1974	172	88	82	51.2

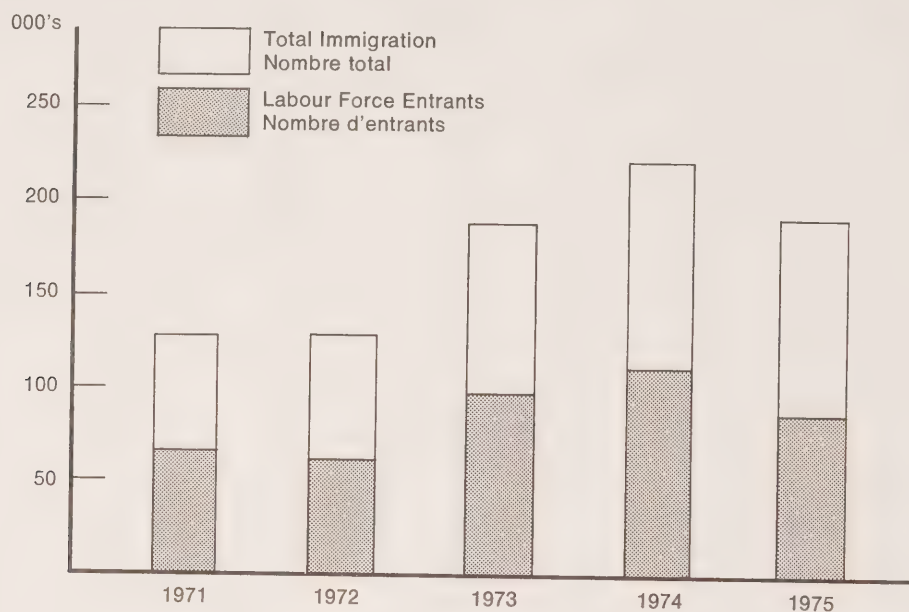
Source: *Labour Force Survey*, Statistics Canada / *Enquête sur la population active*, Statistique Canada.

Special Survey, February 1974 / *Enquête spéciale*, février 1974.

Columns may not add to totals because of roundings / La somme des nombres figurant dans les colonnes ne correspond pas au total parce que ceux-ci ont été arrondis.

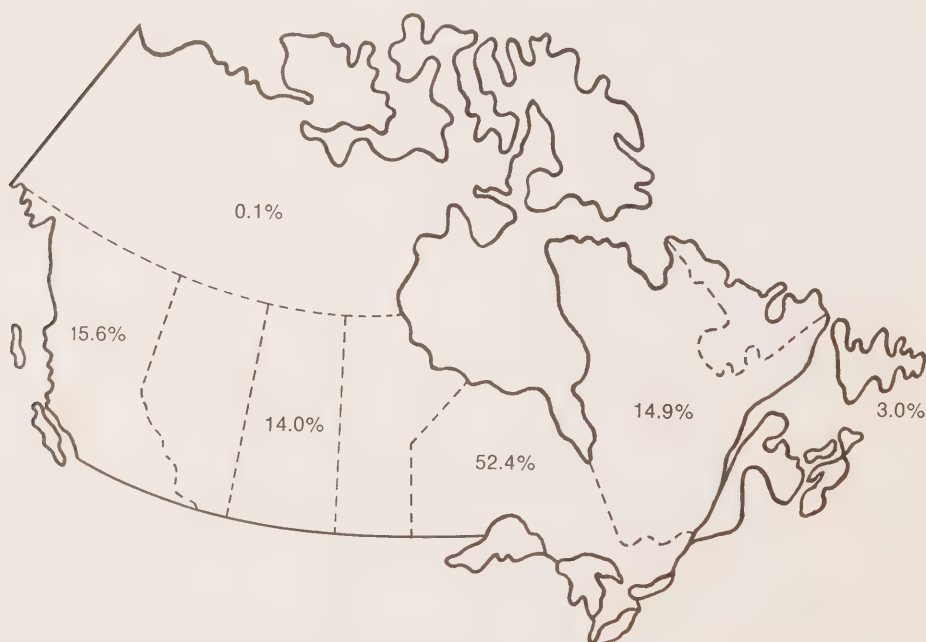
GRAPH 1
TOTAL IMMIGRATION AND IMMIGRANTS ENTERING THE LABOUR MARKET, CANADA 1971-75

GRAPHIQUE 1
NOMBRE TOTAL D'IMMIGRANTS ET NOMBRE D'IMMIGRANTS ENTRANT DANS LA POPULATION ACTIVE
AU CANADA DE 1971 À 1975



GRAPH 2
IMMIGRATION TO CANADA BY REGION OF INTENDED DESTINATION, 1975

GRAPHIQUE 2
IMMIGRATION AU CANADA SELON LA RÉGION DE DESTINATION ENVISAGÉE, 1975



Unemployment in Canada: The Impact of Unemployment Insurance by C. Green and J.-M. Cousineau. Economic Council of Canada. 148 pages. Department of Supply and Services. Catalogue no. EC 22-28/1975. Price: \$5.00. Other countries. \$6.00

This study was carried out as a result of major changes that took place in the unemployment insurance program in 1971 and the subsequent behaviour of the labour market. The purpose of the study was to assess the impact of the insurance program on the unemployment rate. The authors contend that the present program, however humane and progressive it may be, has the potential to create important employment disincentives and that it has, in fact, contributed to the level of unemployment experienced since 1971. The specific findings in the study are valid for 1972 and 1973.

The changes in the Unemployment Insurance Act went into effect in July 1971, but the full impact of these changes on the labour market was not felt until 1972. Coverage and benefits were increased and eligibility requirements broadened. The number of employees covered by the Act was raised to about 90 per cent of the labour force. Most of the additional employees covered were civil servants, professionals, or students who had worked during the summer months. Under the old Act, a person had to have worked at least 30 weeks in the previous two years to qualify for benefits. The 1971 revisions made it possible to claim benefits after having worked eight weeks in a 52-week period. Sickness and maternity benefits were made available after 20 work-weeks in a 52-week period. The maximum benefit payments were raised from \$53 to \$100 a week. As a result of these and other changes, total benefit payments soared to more than \$2 billion in 1973 from \$700 million in 1970.

The implementation of the Act was followed by a number of unusual developments in the labour market. The national unemployment rate, which reached a cyclical peak of 6.4 per cent in 1971, fell by only one-tenth of a percentage point in 1972 despite increasing signs of strength in the economy. Job vacancies, rather than declining as might have been expected, rose rapidly while the seasonally-adjusted unemployment rate was moving to higher levels in the second half of 1972. In 1973 the labour force grew by a remarkable 4.4 per cent, the fastest growth rate in two decades. The authors contribute this behaviour in part to the revisions in the unemployment insurance regulations.

Chômage et programmes d'assurance-chômage, par C. Green et J.-M. Cousineau. Conseil économique du Canada. 148 pages. Ministère des Approvisionnements et Services. No de catalogue EC 22-28/1975. Prix: Canada \$5. Autres pays: \$6.

Cette étude a été effectuée par suite des changements importants apportés au programme d'assurance-chômage en 1971 et du comportement ultérieur du marché du travail. Elle vise à évaluer l'incidence de l'assurance-chômage sur le taux de chômage. Les auteurs soutiennent que, même s'il est humain et évolutif, le programme actuel d'assurance-chômage du Canada peut engendrer de nombreux facteurs de dissuasion à l'égard de l'emploi et qu'il est, de fait, en partie responsable du taux de chômage que l'on a connu depuis 1971. Les conclusions particulières de l'enquête ont trait à 1972 et 1973 et ne sont valables que pour ces deux années.

Les changements apportés à la Loi sur l'assurance-chômage sont entrés en vigueur en juillet 1971, mais leur incidence totale sur le marché du travail ne s'est pas faite sentir avant 1972. Le pourcentage de protection et les prestations ont été augmentés et les conditions d'admissibilité assouplies. Le nombre d'employés visés par la Loi s'est accru du tiers et représente maintenant environ 90% de la population active. La plupart de ces nouvelles personnes sont des fonctionnaires, des professionnels ou des étudiants qui ont travaillé l'été précédent. Aux termes de l'ancienne loi, il fallait avoir travaillé pendant au moins 30 semaines au cours des deux années antérieures pour avoir droit aux prestations. Les révisions apportées en 1971 permettent de toucher des prestations après avoir travaillé huit semaines dans une année. La maladie et la maternité se sont ajoutées aux autres raisons de demander des prestations après avoir travaillé 20 semaines sur 52. Le montant maximum des prestations a été porté de \$53 à \$100 par semaine. Par suite de ces changements et d'autres modifications, le montant total des prestations versées est passé de \$700 millions en 1970 à plus de \$2 milliards en 1973.

L'application de la loi a été suivie d'un certain nombre de faits inusités dans le marché du travail. Le taux de chômage national, qui a atteint un sommet cyclique de 6,4% en 1971 n'a baissé que d'un dixième de un pour cent en 1972 malgré des signes de plus en plus manifestes d'essor de l'économie. Plutôt que de diminuer comme on pouvait s'y attendre, le nombre de postes vacants s'est accru rapidement, tandis que le taux de chômage désaisonnalisé était plus élevé au cours de la deuxième moitié de 1972. En 1973, la population active a augmenté de 4,4%, soit le taux le plus élevé depuis deux décennies. Le seul facteur important que les auteurs ont pu relever pour expliquer cette situation inusitée a été la révision du Règlement sur l'assurance-chômage.

The study cites three ways in which unemployment insurance may affect the unemployment rate — by increasing job turnover; by lengthening the duration of unemployment; and by raising the labour force participation rate. Since 1971, generous and readily-accessible benefit payments permit a worker to leave a job to search for a new and better one. The duration of the job search may be lengthened by the cushion of unemployment insurance payments which permit job-seekers to shop around for suitable job openings. Labour force participation may increase because of workers attracted to the labour force with the hope of qualifying for unemployment insurance or because other workers who might have withdrawn from the labour force remain to collect benefits.

An objection to this hypothesis is that lack of job opportunities may eliminate work as an alternative to unemployment insurance. Although not doubting the existence of involuntary unemployment, the authors question the thesis which puts the sole reliance on deficiency of demand or shortage of jobs as an explanation for unemployment. They agree with those who are skeptical of the premise that unemployment can be reduced to acceptably low levels by simply increasing demand. Jobs are available but are unattractive and unacceptable to many job-seekers. There was sufficient evidence of strength in the economy in 1972-73 to raise doubts about the job-shortage explanation for the level of unemployment.

The profile of the unemployed person has also been changing. The unemployed person in the 1970s, according to the study, no longer fits the stereotype as the head and sole supporter of the family. In 1973 only one-third of the total unemployed were in this category. The unemployed person today is often a single individual or a spouse, and a member of a multi-earner family. These secondary workers are able to be more selective in their choice of employment partly because of liberal unemployment insurance provisions. Since the 1950s there has been a general increase in affluence, enhanced job expectations, and an increase in the number of multi-earner families.

Using a macroeconomic model to determine unemployment levels, the authors found a wide unexplained difference between reported levels in 1972 and the levels predicted by the model. They were able to account for 0.7 of a percentage point higher unemployment rate than would have occurred without the changes in the Unemployment Insurance Act. The overall impact of the insurance plan on the unemployment rate was conservatively estimated at 1.1 per cent in 1972 and 1973. The national unemployment rates for these two years were 6.3 and 5.7 per cent of the labour force respectively.

L'étude énumère trois façons par lesquelles l'assurance-chômage peut contribuer à la hausse du taux de chômage: roulement de personnel plus élevé, prolongation de la durée du chômage, accroissement du taux d'activité de la population active. Des prestations généreuses et faciles à obtenir, comme ce fut le cas après 1971, permettent à un travailleur de quitter un emploi pour en chercher un autre qui serait meilleur. Les prestations d'assurance-chômage lui permettent de prolonger cette recherche d'un emploi qui lui convient. Quant au taux d'activité, certains travailleurs peuvent être motivés à se joindre à la population active pour être admissibles à l'assurance-chômage, tandis que d'autres qui pourraient se retirer continuent de travailler pour pouvoir toucher des prestations.

Une opposition à cette hypothèse veut que le manque de débouchés peut éliminer le travail comme solution à l'assurance-chômage. Les auteurs ne mettent pas en doute l'existence du chômage involontaire, mais ils contestent la thèse selon laquelle le manque de demande ou la pénurie d'emplois sont la seule cause du chômage. Ils sont d'accord avec ceux qui doutent que le taux de chômage puisse être réduit à des taux acceptables par la simple augmentation de la demande. Le problème n'est pas que les emplois ne sont pas disponibles, mais que ceux qui existent ne sont ni attrayants ni acceptables aux yeux d'un grand nombre de personnes qui les recherchent. Il y avait assez de preuves que l'économie en 1972-1973 était forte pour soulever des doutes quant à la question d'attribuer uniquement à la pénurie d'emplois le taux de chômage.

Les chômeurs ont aussi changé. Selon l'étude, le chômeur type des années 1970 n'est plus le chef et l'unique soutien de la famille. En 1973, un tiers seulement des chômeurs entrait dans cette catégorie. Le chômeur d'aujourd'hui est très souvent une personne célibataire ou un conjoint, et un membre d'une famille à revenu multiple. Ces travailleurs secondaires sont en mesure d'être plus sélectifs dans le choix d'un emploi. Les dispositions assouplies relatives à l'assurance-chômage ne constituent qu'une des raisons de cet état de fait. Depuis les années 1950, il y a eu une augmentation générale de l'affluence, des attentes quant à l'emploi et des familles à revenu multiple.

À l'aide d'un modèle macroéconomique visant à déterminer les taux de chômage, les auteurs ont trouvé une grande différence inexpliquée entre les taux signalés en 1972 et ceux que le modèle a prévus. Ils ont pu calculer un taux de chômage qui aurait été de 0,7% plus élevé si la Loi sur l'assurance-chômage n'avait pas été modifiée. L'incidence globale de l'assurance-chômage sur le taux de chômage était d'environ 1,1% en 1972 et 1973. Le taux de chômage national au cours de ces deux années s'établissait à respectivement 6,3% et 5,7% de la population active.

Income Maintenance Programs: Their Effect on Labour Supply and Aggregate Demand. A joint Report of the Council of Maritime Premiers and the Economic Council of Canada. By N. Swan, P. McRae and C. Steinberg. Ministry of Supply and Services Canada 1976. Catalogue no. EC 22-41/1976. 82 pages. Price: Canada \$3.00, other countries \$3.60

In 1972 the Council of Maritime Premiers approached the Economic Council of Canada and expressed interest in jointly exploring areas of concern to the Maritime provinces. After some months of study, a joint committee suggested that the first subject to be looked at ought to be the relationship between programs of income security and the performance and development of the economy, with particular attention being directed to the labour market and aggregate demand. Work on this study began in the fall of 1973 by a group consisting of ECC staff members and officials from the Maritime provinces.

The study notes that expenditures for income security programs of all kinds by all levels of government have risen with extraordinary rapidity in the last few years. Unemployment insurance payments in the Maritimes rose to \$172.6 million in 1972-73 from \$36.2 million in 1966-67; social assistance expenditures rose to \$80.4 million from \$30.8 million over the same period; and old-age pensions, including supplements, increased to \$235.2 million from \$93.9 million. By 1973, 18 per cent of personal income in the Maritimes came from public transfer payments, compared with 12 per cent nationally. It is important, the study states, to know the effect of these increases on the economy of the Maritimes, on the incentive to work on the one hand and, through their effect on the ability of Maritimes to spend on goods and services, on the availability of jobs on the other.

The unemployment insurance program, established in 1940 as insurance against unexpected unemployment, became an income maintenance program in 1971; loss of income due to seasonal layoffs was also covered. The shift to income stabilization brought widening coverage, less onerous work requirements and an increased level of benefit payments, opening up the possibility of an effect on the incentive to work.

The question concerning the effect on work incentives was: has the availability and generosity of benefits increased or decreased measured labour force participation rates. Using regression analysis in their methodology, the authors concluded that the

L'incidence des programmes de soutien du revenu sur l'offre de travail et la demande globale dans les Maritimes: Rapport élaboré conjointement par le Conseil des premiers ministres des Maritimes et le Conseil économique du Canada. (N. Swan, P. MacRae et C. Steinberg Ministère des Approvisionnements et Services, Canada, 1976) Catalogue no EC 22-41/1976, 82 pages. Prix: Canada \$3.00, autres pays: \$3.60.

En 1972, le Conseil des premiers ministres des Maritimes s'adressait au Conseil économique, et l'informait de son désir de participer avec lui à des recherches sur des aspects d'intérêt spécial pour les Maritimes. À l'issue de quelques mois d'étude, on proposait de commencer par l'interaction entre les programmes de soutien des revenus, ainsi que par la productivité et l'évolution de l'économie. On s'intéresserait particulièrement au marché du travail et à la demande globale. Les travaux de cette étude furent entrepris en automne 1973 par un groupe composé de membres du personnel du CEC et des hauts fonctionnaires des Maritimes.

Cette étude fait alors état d'une augmentation extrêmement rapide, au cours des années précédentes, des dépenses liées aux programmes de soutien des revenus, quels qu'ils soient et à tous les niveaux de l'administration. Ainsi, les paiements de l'assurance-chômage étaient passés de \$36.2 millions en 1966-1967 à \$172.6 millions en 1972-1973; pour la même période, les dépenses de l'aide sociale étaient passées de \$30.8 millions à \$80.4 millions; les pensions de vieillesse, y compris les prestations supplémentaires, étaient passées de \$93.9 millions à \$235.2 millions. En 1973, 18% des revenus personnels dans les Maritimes venaient des paiements de transfert publics contre 12% pour le reste du pays. Cette étude soulignait qu'il est important de connaître l'incidence de ces augmentations sur l'économie des Maritimes, sur les stimulants au travail d'une part, en raison de leur influence sur les possibilités, offertes aux habitants des Maritimes, de dépenser en biens et services, et sur les emplois à pourvoir de l'autre.

Le programme d'assurance-chômage avait été instauré en 1940 pour les cas de chômage imprévu. Il a été transformé en 1971 en programme de maintien des revenus pour compenser les manques à gagner dus au chômage imprévu ou prévu comme dans le cas de mises à pied saisonnières. Le passage à une politique de stabilité des revenus a entraîné une couverture accrue, des conditions de travail moins pénibles et des prestations plus élevées. Or la couverture accrue ainsi que la largesse du système d'assurance-chômage ont été à l'origine d'une incidence possible sur les mesures d'encouragement au travail.

La prodigalité et la disponibilité des prestations ont-elles fait augmenter ou diminuer la participation de la population active? Telle était la question que l'on pouvait se poser à propos de l'incidence des prestations d'assurance-chômage sur les stimulants

effect of unemployment insurance on labour force participation rates was strongly positive in New Brunswick and Prince Edward Island and may be positive also in Nova Scotia. It seems that increases in participation by groups such as married women and young people offset, or more than offset, any decreases among prime age males and older single females.

Provincial welfare caseloads in the Maritimes have almost doubled in the last ten years which is accounted for by an increased caseload for the sick and disabled, and spouseless mothers with children. In both Nova Scotia and New Brunswick (data were not available for Prince Edward Island) only a small proportion of the caseload consisted of unemployed people. The number is small of persons who are on welfare rather than working, probably between two and 10 per cent of the caseload in New Brunswick. In Nova Scotia, none of those persons on municipal welfare appeared to have been there by choice and no more than a miniscule percentage of those on provincial welfare. Welfare recipients classified as unemployed faced stiff competition from qualified people receiving unemployment insurance benefits for a limited number of job vacancies.

The study found that income maintenance programs in general result in a substantial shift of spending power towards the Maritime Provinces, creating a demand for workers and a supply of jobs that would not otherwise exist, and causing extra imports of goods and services from outside the area. The additional spending may reduce the unemployment rate in the Maritime Provinces by as much as one per cent.

Manpower in Construction by R.A. Jenness.

Economic Council of Canada. Information Canada, Ottawa, 1975. 141 pages. Catalogue no. EC 22-36/1975. Price: Canada \$2.75. Other countries \$3.30.

This is one of a series of reports on construction in Canada prepared by the Economic Council following a request from Prime Minister Trudeau in 1972 that a study be carried out of cyclical instability in the construction industry. The major report in the series was entitled "Toward More Stable Growth in Construction" and was released in 1974. Other smaller studies have dealt with the structure and operation of the industry governments and construction instability and employment insecurity and industrial relations in the construction industry.

au travail. En se servant d'une analyse dite de régression les auteurs de l'étude ont tiré la conclusion suivante: l'assurance-chômage exerce une influence largement positive sur les taux de participation de la population active, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, influence qui peut être positive en Nouvelle-Écosse. Toujours selon ce rapport, on aurait même assisté à des augmentations de participation chez certains groupes, notamment les femmes mariées et les jeunes, ce qui compenserait parfois largement d'éventuelles baisses chez les hommes à la fleur de l'âge et les femmes célibataires d'un certain âge.

Les dossiers du bien-être provincial ont presque doublé dans les Maritimes au cours des dix dernières années. Ce sont les malades et les handicapés qui constituent la quasi-totalité des prestataires responsables de cette augmentation, les dossiers restants étant ceux des mères célibataires. En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick (nous ne disposons pas des données pour l'Île-du-Prince-Édouard), les chômeurs ne constituent qu'une faible partie des dossiers. Ceux qui ont opté pour le chômage sont peu nombreux, probablement entre 2% et 10% des dossiers pour le Nouveau-Brunswick. Ainsi, en Nouvelle-Écosse, aucune des personnes bénéficiant des prestations de bien-être municipal ne semblaient en avoir délibérément fait le choix; au niveau provincial, ce pourcentage était infime. Les prestataires classés comme chômeurs rencontraient une vive concurrence de la part des travailleurs qualifiés bénéficiant eux-mêmes de l'assurance-chômage alors même que le nombre de vacances était limité.

L'étude a donc montré que les programmes de soutien du revenu, dans l'ensemble, ont fait augmenter de façon substantielle le pouvoir d'achat dans les Maritimes. On a créé de cette façon une demande en travailleurs et une offre sur le marché de l'emploi, en dépit du fait que cette politique entraîne des importations supplémentaires de biens et services des autres régions. Les dépenses supplémentaires peuvent réduire le taux de chômage dans les Maritimes de près de un pourcent.

La main-d'oeuvre de la construction par R.A. Jenness.

Conseil économique du Canada. Information Canada, Ottawa, 1975. 141 pages. Numéro de catalogue EC 22-36/1975. Prix: Canada \$2.75. Autres pays \$3.30.

Cet ouvrage fait partie d'une série de rapports sur la construction au Canada, préparés par le Conseil économique, à la suite d'une demande du premier ministre, P.E. Trudeau, en 1972 d'entreprendre une étude sur l'instabilité cyclique dans l'industrie du bâtiment. Le plus important rapport de la série, "Pour une croissance plus stable de la construction" a été publié en 1974. D'autres études mineures ont porté sur la structure et le fonctionnement de l'industrie, les gouvernements et l'instabilité du secteur du bâtiment, l'insécurité de l'emploi et les relations professionnelles dans le bâtiment. Le rapport "La

Manpower in Construction discusses employment and unemployment sources and supply of construction labour wages and productivity international comparisons and quantitative measures affecting labour demand and supply.

There were some 600,000 employees in the construction industry on average in 1972, the year most frequently used in this analysis. Some 400,000 to 500,000 of these employees could be considered as having a more or less permanent attachment to the industry. Another 150,000 or so drift in and out of the industry. Construction work has traditionally offered a source of employment and income for students, recent immigrants, casual labour and those not suited for white-collar jobs. Many construction tradesmen are not employed in the industry proper but work in construction activities in other industries.

Because of the nature of construction work, those in the industry can expect to encounter frequent periods of unemployment. The annual unemployment rate in construction is four times the national average. Even in the summer months, construction unemployment in Canada runs about six per cent and in the winter reaches 20 or 25 per cent of the labour force. In the process, some 150,000 to 200,000 new jobs may emerge and disappear, and unemployment can vary from 40,000 to 150,000 persons. Even so, unemployment is a less serious problem than it used to be. Seasonality has been reduced by the use of winter building techniques such as polyethylene wind barriers and interior heating units. Greater income security has been provided by higher wages, improved unemployment insurance and fringe benefits.

Among construction occupations, carpenters, painters, decorators, paperhangers and plasterers, and bricklayers are becoming relatively less important in terms of numbers employed. Carpenters, for example, constituted 25 per cent of employment in construction occupations in 1951 and only 18 per cent in 1971. Among the reasons for this are the increased use of prefabricated modules and materials such as plastics and metals. The more rapidly growing trades are electrical, plumbing and sheet metal work. The report cites high-rise buildings with their extensive heating and air conditioning equipment as factors in the growth of these occupations. In 1971, the more important construction trades numerically included carpenters (100,200); electricians (47,100); plumbers and pipefitters (44,800); painters, paperhangers and glaziers (40,300); bricklayers, stonemasons and tile setters (19,200); plasterers and lathers (10,600); and concrete finishers (6,500).

Apprenticeship and immigration are the main sources of supply of skilled construction workers. There are at any given time about 30,000 apprentices enrolled in

main-d'oeuvre de la construction" traite de l'emploi et du chômage, des sources et de l'offre de la main-d'oeuvre du bâtiment, des salaires et de la productivité, des mesures quantitatives qui influent sur l'offre et la demande, et fait des comparaisons avec d'autres pays.

En 1972, l'année à laquelle se réfère le plus souvent la présente analyse, on comptait en moyenne quelque 600 000 employés dans l'industrie du bâtiment. De ce nombre, 400 000 à 500 000 travaillent dans le bâtiment de façon plus ou moins permanente. Par ailleurs, environ 150 000 vont et viennent irrégulièrement. Le bâtiment est traditionnellement une source d'emploi et de revenu pour les étudiants, les immigrants récents, les ouvriers occasionnels et ceux qui ne peuvent occuper un emploi de col blanc. Beaucoup de ces hommes de métier ne travaillent pas directement dans le bâtiment, mais exécutent des travaux de construction au sein d'autres secteurs d'activité.

Du fait de la nature du travail dans le bâtiment, les travailleurs de ce secteur peuvent s'attendre à des périodes fréquentes de chômage. Le taux de chômage annuel dans le bâtiment est quatre fois plus élevé que le taux moyen national. Même durant les mois d'été, le chômage dans le bâtiment est de 6% environ, et en hiver il touche 20% à 25% de la main-d'oeuvre. Tout au long du processus, 150 000 à 200 000 nouveaux emplois peuvent être créés et disparaître, tandis que le nombre de chômeurs varie de 40 000 à 150 000. Même dans ces conditions, le chômage n'est plus un problème aussi grave qu'il ne l'était. La saisonnalité de l'emploi a été réduite par l'usage de techniques de construction en hiver, comme les paravents de polyéthylène et les éléments de chauffage intérieur. Grâce à des salaires plus élevés, à une meilleure assurance-chômage et à des avantages sociaux, le revenu est mieux garanti.

Parmi les métiers du bâtiment, ceux de charpentiers en bois, de peintres, de décorateurs, de serveurs de machine à faire les panneaux et de plâtriers, de briqueteurs perdent relativement de l'importance. Les charpentiers en bois, par exemple, constituaient 25% des emplois du bâtiment en 1951, contre 18% en 1971. Une des raisons en est l'usage croissant de modules préfabriqués et de matériaux comme le plastique et le métal. Les métiers suivants, électriciens, plombiers et tôleurs, sont ceux qui prennent le plus d'expansion. Le rapport cite les installations de chauffage et de climatisation des grands immeubles comme facteur de la croissance de ces métiers. En 1971, les métiers du bâtiment qui comptaient le plus d'employés étaient: charpentiers (100 200) électriciens (47 100), plombiers et tuyauteurs (44 800), peintres, serveurs de machine à faire les panneaux et vitriers (40 300), briqueteurs, maçons et carreleurs (19 200), plâtriers et poseurs de lattes (10 600) et finisseurs de béton (6 500).

Les principales sources de main-d'oeuvre qualifiée dans le bâtiment sont l'apprentissage et l'immigration. Il y a en tout moment, 30 000 personnes en

Canada, of whom 6,000 graduate every year and 4,000 quit. The report states that there is no hard evidence that not enough persons are being trained in apprenticeship courses, but if so, these are concentrated in the electrical and mechanical contracting trades. Immigration now is less important a source than it was in the boom years of the 1950s when construction workers from Europe, and particularly Italy, flocked to Canada. Canada is still heavily dependent on immigrants for bricklayers and stonemasons. Large numbers of construction workers are also trained under the Canada Manpower Training Program.

Entry requirements and standards in the construction trades in Canada are a provincial responsibility. In most provinces, compulsory certification is limited to those trades which involve public health and safety, such as plumbing and electrical work. Voluntary certification is common for carpenters, bricklayers, painters, and cement and stonemasons. The study concludes that the provincial system of certification is useful but that compulsory certification ought not to be extended beyond those trades already covered.

A major feature of construction employment in recent years has been the rapid rise in wages. Construction wages have been increasing at the rate of 15 per cent annually since 1966 and have not only outstripped those in other industries but are also running ahead of productivity gains in construction work. With better employment insurance benefits, and up to 60 per cent of the workers in the industry are claimants at some time during the year, a construction tradesman may make as much working 40 weeks a year as the average worker does in 52 weeks. In view of the improvements in employment and income security among unionized trades, the report concludes that concern should focus on protecting the older, unskilled or unorganized worker.

Canadian Occupational Forecasting Program,
No.'s. 9-13. Atlantic Provinces. Department of
Manpower and Immigration. Information Canada,
Ottawa 1975. Catalogue no. MP52-3/1975, 9-13.
Price \$2.50 each in Canada and \$3.00 in other
countries.

The Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) is embarking on a series of publications for Canada which present forecasts of occupational requirements by province and region to 1982. Numbers 9-13 in this series cover the Atlantic provinces (New Brunswick is No.9; Nova Scotia, No. 10; Prince Edward Island, No.11; Newfoundland, No.12 and the Atlantic overview, No. 13). Each report provides forecasts for the period 1974-82 of

apprentissage au Canada, dont 6 000 finissent avec succès chaque année alors que 4 000 abandonnent. Selon le rapport, il n'est pas prouvé que les cours d'apprentissage ne forment pas assez de travailleurs, mais s'ils en forment c'est surtout des électriciens et des mécaniciens. L'immigration est une source moins importante depuis le boom des années cinquante où les travailleurs du bâtiment de l'Europe, et particulièrement de l'Italie, ont afflué au Canada. Le Canada dépend encore grandement des immigrants pour certains métiers, notamment les briqueteurs et les maçons. Bon nombre de travailleurs du bâtiment sont aussi formés dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

Les conditions et les normes d'exercice des métiers du bâtiment, au Canada, sont affaires provinciales. Dans la plupart des provinces, un certificat n'est obligatoire que pour les métiers qui touchent à l'hygiène et à la sécurité publique, tels que les plombiers et les électriciens. L'affiliation volontaire est courante chez les charpentiers, les briqueteurs, les peintres, les maçons et les finisseurs de béton. D'après les conclusions de l'étude, le système de délivrance d'un certificat provincial est utile, mais les certificats ne devraient pas être obligatoires pour les métiers où ils ne le sont pas actuellement.

Une des caractéristiques les plus importantes de l'emploi, au cours des dernières années, a été l'accroissement rapide des salaires. Les salaires dans la construction augmentent de 15% chaque année depuis 1966, et ont non seulement dépassé ceux des autres secteurs d'activité, mais ont augmenté plus vite que la productivité. Grâce à des prestations de chômage plus élevées (jusqu'à 60% des travailleurs du bâtiment sont au chômage à un moment ou l'autre de l'année), un ouvrier du bâtiment peut gagner en 40 semaines de travail par an autant qu'un autre travailleur gagne en 52 semaines. Étant donné l'amélioration apportée à la sécurité de l'emploi et du revenu, le rapport conclut que les efforts devraient se concentrer sur la protection des travailleurs plus âgés, non qualifiés et non syndiqués.

Le Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes, nos 9 à 13, provinces maritimes, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Information Canada, Ottawa 1975. No de catalogue MP 52-3/ 1975, 9 à 13. Prix l'unité: \$2.50 au Canada, \$3 à l'étranger.

Le Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (P.P.C.) entreprend une série de publications à l'intention du Canada, des cinq Régions et des dix provinces qui exposent des prévisions relatives aux besoins dans les professions jusqu'en 1982. Les numéros 9 à 13 de cette série portent sur les provinces maritimes (no 9: Nouveau-Brunswick, no 10: Nouvelle-Écosse, no 11: Île-du-Prince-Édouard, no 12: Terre-Neuve et no 13: Vue

requirements in 390 occupations which do not require extensive post-secondary education. Future publications will provide data for the full array of occupations found in the economy.

The statistics given in the reports relate to new job openings which will become available between 1974 and 1982 as a result of net change in demand and withdrawals or deaths of labour force members. The forecasts show that 266,550 jobs will be created in the Atlantic provinces between 1974 and 1982, of which 106,325 will be new jobs and 160,225 as a result of retirements or deaths. Occupational demand in the region will be strongest in the sales, service and clerical groups; the primary sector occupations — forestry, agriculture, mining and fishing — will show the weakest growth. The construction trades will show strong demand, although somewhat less than the demand experienced in the recent past.

d'ensemble des provinces maritimes). Chaque rapport donne les prévisions relatives aux besoins dans 390 professions pour la période de 1974 à 1982. Ces professions n'exigent pas un niveau d'instruction secondaire supérieur élevé. Les publications ultérieures contiendront les données relatives à toutes les professions recensées dans l'activité économique.

Les statistiques contenues dans les rapports portent sur les nouvelles possibilités d'emploi qui seront offertes entre 1974 et 1982 par suite du changement net au niveau de la demande, des retraites et des décès dans la population active. Les prévisions indiquent que 266 325 emplois seront créés dans les Maritimes entre 1974 et 1982, dont 106 325 nouveaux et 160 225 découlant des retraites ou des décès. Pour ce qui est des professions, la demande sera forte dans les domaines de la vente, des services et du travail de bureau, alors qu'elle sera faible pour les professions du secteur primaire (exploitation forestière, agriculture, mines et pêches). La demande sera forte quant aux métiers du bâtiment, mais moindre que par les années passées.

**DEMOGRAPHY
DÉMOGRAPHIE**

- Arriaga, Eduardo. *Population and Economic Planning: a Macro-analysis*. Washington, D.C., Bureau of the Census, U.S. Department of Commerce, 1975. 6 p.
- Charbonneau, Hubert, comp. *La population du Québec; études rétrospectives*. Montréal, Editions du Boreal Express, 1973. 110 p.
- Chen, Kan and Karl F. Lagler. *Growth Policy: Population, Environment, and Beyond*. Ann Arbor, University of Michigan Press, 1974. 237 p.
- Cornell University Workshop on Food, Population, and Employment: the Social Impact of Modernizing Agriculture, Ithaca, New York, 1971. *Food, Population, and Employment; the Impact of the Green Revolution*. Edited by Thomas T. Poleman and Donald K. Freebairn. New York, Praeger, 1973. 272 p.
- Dyke, Bennett and Jean Walters MacCluer, ed. *Computer Simulation in Human Population Studies*. New York, Academic Press, 1973. 518 p.
- Great Britain. Office of Population Censuses and Surveys. *The Registrar General's Annual Estimates of the Population of England and Wales and of Local Authority Areas, 1973 and 1974*. London, H.M.S.O., 1975. 28 p.
- International Bank for Reconstruction and Development. *Population Policies and Economic Development; a World Bank Staff Report*. Coordinating author: Timothy King. Baltimore, John Hopkins University Press, 1974. 214 p.
- McNamara, Robert S. *One Hundred Countries, Two Billion People; the Dimensions of Development*. New York, Praeger, 1973. 140 p.
- A Population Policy for Canada?; the proceedings of two seminars on the need for a Canadian population policy and on the impact of people on the environment*. Toronto, Conservation Council of Ontario; Family Planning Federation of Canada, 1973. 59 p.
- Sanchez-Albornoz, Nicolas. *The Population of Latin America; a History*. Translated by W.A.R. Richardson. Berkeley, University of California Press, 1974. 299 p.
- Spengler, Joseph John. *Population Change, Modernization, and Welfare*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1974. 182 p.
- United Nations. Department of Economic and Social Affairs. *Méthodes de projection de la population active*. New York, Nations Unies, 1970. 121 p.
- World Population: Basic Documents*. vol. 1 — What is the Problem? Selected and introduced by James Avery Joyce. Dobbs Ferry, New York, Oceana Publications, 1975. 432 p.

**DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT
DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

- Bennett, James E. "Equal Opportunities for Women: Why and How Companies Should Take Action." *Business Quarterly* 40(4): 22-29. Winter 1975.
- Lupini, Dante. "Women in Administration: Where are They." *Education Canada* 15(4): 17-22. Winter 1975.
- Shack, Sybil. "No Females Need Apply." *Education Canada* 15(4): 28-31. Winter, 1975.

**EMIGRATION AND IMMIGRATION
ÉMIGRATION ET IMMIGRATION**

- Bonin, Bernard. "L'Immigration étrangère au Québec." *Canadian Public Policy — Analyse de Politiques* 1(3): 296-301. Summer/été 1975.
- Boyd, Monica. "The Status of Immigrant Women in Canada." *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 12(4): 406-416. November 1975.
- Brown, Lawrence A. et al. *Choice Mechanisms in the Migration Decision*. Columbus, Ohio, Center for Human Resource Research, Ohio State University, 1974. 129 p.
- Canada. Commission d'enquête relative au Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration à Montréal. *Rapport*. Ottawa, Information Canada, 1975. 314 p.

- Canada. Commission of Inquiry Relating to the Department of Manpower and Immigration in Montreal. *Report*. Ottawa, Information Canada, 1975. 290 p.
- Duchac, René. *La sociologie des migrations aux Etats-Unis*. Paris, Mouton, 1974. 566 p.
- Harvey, Robert and Harold Troper. *Immigrants: a Portrait of the Urban Experience, 1890-1930*. Toronto, Van Nostrand Reinhold, 1975. 212 p.
- Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés. *El refugio: refugiés du Chili*. Geneva, United Nations High Commissioner for Refugees, 1975. 40 p.
- Hawkins, Freda. "Immigration and Population: The Canadian Approach." *Canadian Public Policy — Analyse de Politiques* 1(3): 285-295. Summer/été 1975.
- Howe, Irving. *World of Our Fathers: the Journey of the East European Jews to America and the Life They Found and Made*. New York, Harcourt Brace Jovanovich, 1975. 714 p.
- Immigration Appeal Cases; Selected Judgments. Affaires d'immigration en appel; recueil de jugements*. vol. 10, 1975. 454 p.
- Kalbach, Warren E. "Demographic Concerns and the Control of Immigration." *Canadian Public Policy — Analyse de Politiques* 1(3): 302-310. Summer/été 1975.
- Mannion, John J. *Irish Settlements in Eastern Canada; a Study of Cultural Transfer and Adaptation*. Toronto, University of Toronto Press, 1974. 219 p.
- Milling, Gordon B. "Immigration and Labour — Critic or Catalyst?" *Canadian Public Policy — Analyse de Politiques* 1(3): 311-316. Summer/été 1975.
- National Conference on Immigration Policy, University of Toronto, 1975. *Immigration 1975-2001: Report of the National Conference on Immigration Policy May 22-24, 1975; Rapport du Colloque national sur la politique d'immigration 22-24 mai, 1975*. Toronto, Canadian Association for Adult Education, 1975. 41, 44 p.
- Parekh, Bhikhu C. *Colour, Culture and Consciousness: Immigrant Intellectuals in Britain*. London, G. Allen and Unwin, 1974. 249 p.
- Richmond, Anthony H. "Immigrant Adaptation: a Critical Review of Three Years in Canada." *Canadian Public Policy — Analyse de Politiques* 1(3): 317-327. Summer/été 1975.
- Seminar on Demographic Research in Relation to International Migration, Buenos Aires, 1974. *International Migration: Proceedings of a Seminar on Demographic Research in relation to International Migration held in Buenos Aires, March 5-11, 1974*. Edited by Georges Tapinos. Paris, CICRED, 1974. 303 p.
- Star, Spencer. "In Search of a Rational Immigration Policy." *Canadian Public Policy — Analyse de Politiques* 1(3): 328-342. Summer/été 1975.
- United Nations High Commissioner for Refugees. *El refugio: Refugees from Chile*. UNHCR report. Geneva, UNHCR, 1975. 40 p.
- Zwingmann, Charles and Maria Pfister-Ammende. *Uprooting and After*. New York, Springer-Verlag, 1973. 361 p.

EMPLOYMENT FORECASTING EMPLOI — PRÉVISIONS

- Bezdek, Roger H. *Long-range Forecasting of Manpower Requirements: Theory and Applications*. New York, Manpower Planning Committee, Institute of Electrical and Electronics Engineers, 1974. 200 p.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. Strategic Planning and Research Division. Economic Analysis and Forecasts Branch. *Canadian Community Colleges: Program Groupings and Projected Outputs to 1980/81. Collèges communautaires du Canada: Catégories de programmes et inscriptions prévues d'ici 1980/81*. Ottawa, 1975. 121 p.
- _____. *Canadian Occupational Forecasting Program: Forecasts of Occupational Demand to 1982. Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes: prévisions de la demande par professions jusqu'en 1982*. Ottawa, 1975.
- Guzzardi, Walter, jr. "The Uncertain Passage from College to Job." *Fortune* XCIII (1): 126-129, 168, 170-172. January 1976.
- McLaughlin, Gerald W. "A Professional Supply and Demand Analysis." *Educational Record* 56(3): 196-200. Summer 1975.

Taubman, Paul and Terence Wales. *Higher Education and Earnings; College as an Investment and a Screening Device*. New York, McGraw-Hill, 1974. 302 p.

EMPLOYMENT OF SPECIAL GROUPS EMPLOI DES GROUPE SPÉCIAUX

- Abramson, Elinor W. *Ph.D. Manpower: Employment Demand and Supply 1972-85*. Washington, D.C., Bureau of Labor Statistics, 1975. 21 p.
- Australia. Commission of Inquiry into Poverty. *Survey of Young Workers: Research Report*. By Australian Council of Trade Unions. Canberra, Australian Government Publishing Service, 1975. 42 p.
- Bain, Trevor. *Labour Market Experience of Engineers During Periods of Changing Demand*. Washington, D.C., U.S. Department of Labor, Manpower Administration, 1974. 60 p. (Manpower Research Monograph 35)
- Bennett, James E. and Pierre M. Loewe. *Women in Business: a Shocking Waste of Human Resources*. Foreword by Laurent Picard. Toronto, Maclean-Hunter, 1975. 150 p.
- Bisconti, Ann Stouffer. *College Graduates and Their Employers: a National Study of Career Plans and Their Outcomes*. Bethlehem, Pa., College Placement Council Foundation, 1975. 35 p.
- Canada. Advisory Council on the Status of Women. *Women in the Public Service: an Analysis of Employment Statistics 1972-74*. Prepared by Monica Townson. Ottawa, the Council, 1975. 34 p.
- Canada. Conseil consultatif de la situation de la femme. *La femme dans la fonction publique: analyse des statistiques de l'emploi de 1972 à 1974*. Préparée par Monica Townson. Ottawa, le Conseil, 1975. 41 p.
- Canada. Department of Manpower and Immigration. *Equal Opportunities for Women: Report on Internal Programme concerning Departmental Staff, April 1, 1974 to March 31, 1975. Promotion de la femme: rapport sur programme relatif à l'utilisation du personnel du ministère, 1 avril 1974 au 31 mars 1975*. Ottawa, 1975. 48 p.
- Edwards, Edgar O. *Employment in Developing Nations: Report on a Ford Foundation Study*. New York, Columbia University Press, 1974. 428 p.
- Gosalia, Amritlal and S. Gosalia. *Employment Formation Through Labour-Intensive Technology*. Munchen, Weltforum Verlag, 1974. 57 p.
- Lyle, Jerolyn R. and Jane L. Ross. *Women in Industry; Employment Patterns of Women in Corporate America*. Lexington, Mass., Lexington Books, 1973. 164 p.
- Munson, Harold L. and Judy C. Egelston. "Career Education for the Deaf: a Program Model and Materials." *Journal of Rehabilitation of the Deaf* 9(2): 24-35. October 1975.
- National Council of Jewish Women. *Continuing Choices: a Comprehensive Handbook of Programs for Work with Older Adults*. New York, NCJW, 1975. 49 p.
- Paquette, Suzan. "Des emplois pour les handicapés." *Le Travailleur Canadien* 20(4): 22-27, 46. décembre 1975.
- . "Jobs for the Handicapped." *Canadian Labour* 20(4): 19-24, 45.
- Phillips, Gordon B. "An Exploration of Employer Attitudes Concerning Employment Opportunities for Deaf People." *Journal of Rehabilitation of the Deaf* 9(2): 1-9. October 1975.
- . "Specific Jobs for Deaf Workers Identified by Employers." *Journal of Rehabilitation of the Deaf* 9(2): 10-23. October 1975.
- Task Force on Working Women. *Exploitation from 9 to 5; Report of the Twentieth Century Fund Task Force on Women and Employment*. Background paper by Adele Simmons et al. Lexington, Mass., Lexington Books, 1975. 200 p.
- United States. Bureau of Labor Statistics. *Employment of School-age Youth, October 1973*. Washington, D.C., Bureau of Labor Statistics, 1974. 19 p.
- United States. Department of Labor. Manpower Administration. *Interviewing Guides/ Manpower Administration*. Washington, D.C., U.S.G.P.O., 1974. 12 p.
- United States. President's Committee on Employment of the Handicapped. *The Impact of Unemployment on Handicapped People*. Washington, D.C., 1975. 35 p.
- United States. Social and Rehabilitation Service. *Overview Study of Employment of Paraprofessionals: National Study of Social Welfare and Rehabilitation Workers, Work, and Organizational Contexts*. Washington, D.C., U.S.G.P.O., 1974. 190 p.

Wilson, Thurlow R. and John A. Richards. *Jobs for Veterans with Disabilities*. Washington, D.C., U.S. Department of Labor, Manpower Administration, 1975. 41 p.
(Manpower R and D monograph)

ETHNIC GROUPS GROUPES ETHNIQUES

Epp, Frank H. *Mennonites in Canada, 1786-1920: The History of a Separate People*. Toronto, Macmillan, 1974. 480 p.

Hughes, David Rees and Evelyn Kallen. *The Anatomy of Racism: Canadian Dimensions*. Montreal, Harvest House, 1974. 230 p.

Martens, Hildegard M. *Mennonites from Mexico: Their Immigration and Settlement in Canada*. Canada. Department of Manpower and Immigration. Ottawa, 1975. 200 p.

Von Furstenberg, George M., Bennett Harrison, and Ann R. Horowitz, ed., *Patterns of Racial Discrimination*. Vol. 2 — Employment and Income. Lexington, Mass., Lexington Books, 1974. 254 p.

LABOUR ECONOMICS ÉCONOMIE DU TRAVAIL

Kreps, Juanita Morris, Gerald G. Somers and Richard Perlman. *Contemporary Labor Economics: Issues, Analysis, and Policies*. Belmont, Calif., Wadsworth Pub. Co., 1974. 553 p.

Mackenzie, Gavin. *The Aristocracy of Labor; the Position of Skilled Craftsmen in the American Class Structure*. London, Cambridge University Press, 1973. 208 p.

St. Pierre, Jocelyn and Paul Bernier. *Les travailleurs québécois, 1940-1971: chronologie*. Québec, Institut supérieur des sciences humaines, Université Laval, 1974. 191 feuillets.

MANPOWER MAIN-D'OEUVRE

Bellon, Bertrand. *Le volant de main-d'oeuvre*. Paris, Editions du Seuil, 1975. 236 p.

Canada. Department of Manpower and Immigration. Strategic Planning and Research Division. Research Projects Group. *Catalogue of Human Resource Development Programs of the Federal Government*. Prepared by Research Projects Group for the Community Employment Strategy Office. Ottawa, 1975. 250 leaves.

Canada. Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration. Division de la recherche et de la planification stratégique. Groupe des travaux de recherche. *Répertoire des programmes de développement des ressources humaines*. Par le Groupe des travaux de recherche pour le Bureau fédéral de la stratégie d'emploi communautaire. Ottawa, 1975. 250 feuillets.

Denton, Frank T., Christine H. Feaver, and A. Leslie Robb. *Stock-flow Relationships and Short-run Dynamics: a Study of the Canadian Labour Market*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1975. 176 p.

Ginzberg, Eli. *The Manpower Connection: Education and Work*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1975. 258 p.

Great Britain. Department of Employment. *Manpower Paper*: no. 12 — Women and Work; Overseas Practice. no. 13 — Changing Patterns of Working Hours. London, H.M.S.O., 1975.

International Labour Office. *Labour Force Projections. Projections de la main-d'oeuvre. Proyecciones de la fuerza de trabajo, 1965-1985*. Geneva, I.L.O., 1971-1973. 6 vols.

Lewin, David et al. *The Urban Labor market; Institutions, Information, Linkages*. Foreword by Eli Ginzberg. New York, Praeger, 1974. 155 p.

Manpower Planning Models; Proceedings of a Conference held in Cambridge, U.K., under the aegis of the NATO Science Committee and the NATO Advisory Panel on Operational Research. Edited by D.J. Clough, C.G. Lewis and A.L. Oliver. London, English Universities Press, 1974. 504 p.

Mouly, J. and E. Costa. *Employment Policies in Developing Countries; Comparative Analysis*. Edited by P. Lamartine Yates for the International Labour Office. London, Allen and Unwin, 1974. 251 p.

Mukherjee, Santosh. *There's Work To Be Done: Unemployment and Manpower Policies*. London, H.M.S.O., 1974. 101 p.

National Research Council. Committee on Department of Labor Manpower Research and Development. *Knowledge and Policy in Manpower: a Study of the Manpower Research and Development Program in the Department of Labor*. Washington, National Academy of Sciences, 1975. 171 p.

- Organization for Economic Cooperation and Development. Library. *Problèmes de la main-d'oeuvre. Manpower Problems*. (Bibliographie spécialisée analytique. Special annotated bibliography, 35-36.) 2 vols.
- Perry, Charles R. et al. *The Impact of Government Manpower Programs in general, and on Minorities and Women*. Philadelphia, Penn., Industrial Research Unit, Wharton School, University of Pennsylvania, 1975. 511 p.
- Phillips, Michael. "Nursing Manpower." *Canadian Nurse* 71(12): 23-25. December 1975.
- Pressman, Jeffrey L. and Aaron Wildavsky. *Implementation: how great expectations in Washington are dashed in Oakland; or, Why it's amazing that Federal programs work at all, this being a saga of the Economic Development Administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes*. Berkeley, University of California Press, 1973. 182 p.
- Saskatchewan. University, Regina Campus. *Saskatchewan Labour Force Survey, 1973*. Regina, Sask., the University, 1975. 350 leaves.
- Sorkin, Alan L. *Education, Unemployment, and Economic Growth*. Lexington, Mass., Lexington Books, 1974. 186 p.
- United States. Bureau of Labor Statistics. *Technological Change and Manpower Trends in Five Industries: pulp and paper, hydraulic cement, steel, aircraft and missiles, wholesale trade*. Washington, D.C., Bureau of Labor Statistics, 1975. 58 p.
- United States. National Commission for Manpower Policy. *Reports*. nos. 1-3. Washington, D.C. 1975.
- United States. Task Force on New Initiatives in Apprenticeship. *Report*. Washington, D.C., U.S. Department of Labor, manpower Administration, 1973. 245 leaves.
- Vincens, Jean et Derek Robinson. *Etude des comportements sur le marché du travail*. Paris, Organisation de Coopération et de Développement Economiques, 1974. 160 p.
- Webb, A.E. and Weeden, R. *Unemployment Vacancies and the Rate of Change of Earnings: a regional analysis. and Regional Rates of Growth of Employment: an analysis of variance treatment*. Foreword by A.J. Brown. London, Cambridge University Press, 1974. 98 p.
- Wirtz, Willard and the National Manpower Institute. *The Boundless Resource: a Prospectus for an Education/Work Policy*. Washington, D.C., New Republic Books, 1975. 205 p.
- Wirtz, Willard and Harold Goldstein. *A Critical Look at the Measurement of Work*. Washington, D.C., National Manpower Institute, 1975. 52 p.
- Zsigmond, Zoltan E. and Edith Rechnitzer. *Projected Potential Labour Force Entrants from the Canadian Educational Systems 1971 to 1985: Enrolments, Graduates and Leavers. Projection du nombre d'étudiants susceptible de quitter les systèmes d'enseignement pour entrer sur le marché du travail 1971 à 1985: effectifs, diplômés et partants*. Ottawa, Statistics Canada, 1973. 107 p.

OCCUPATIONS PROFESSIONS

- Cosgrave, Gerald P. *Career Planning: Search for a Future*. rev. ed. Toronto, Guidance Centre, Faculty of Education, University of Toronto, 1973. 144 p.
- . *Career Work Book: Projects to Help in Developing your Career: a Supplement to Career Planning*. Toronto, Guidance Centre, Faculty of Education, University of Toronto, 1973. 54 p.
- Fear, Richard A. *The Evaluation Interview*. 2d. ed. New York, McGraw — Hill, 1973. 320 p.
- Isherwood, Colleen. "Women in Engineering." *Engineering Journal* 58(5): 6-10. November — December 1975.
- Lembeck, Ruth. *Job Ideas for Today's Woman*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice — Hall, 1973. 224 p.
- Maniotes, John and James S. Quasney. *Computer Careers; Planning, Prerequisites, Potential*. Rochelle Park, N.J., Hayden Book Co., 1974. 180 p.
- Richman, Eugene and Arvinder Brara. *Practical Guide to Managing People*. West Nyack, N.Y., Parker Pub. Co., 1975. 205 p.
- "Role of the Employment Counselor." *Journal of Employment Counseling* 12(4): 148-153. December 1975.
- Seide, Diane. *Careers in Medical Science*. Nashville, T. Nelson, 1973. 144 p.
- Smith, Derek G. *Occupational Preferences of Northern Students*. Ottawa, Northern Economic Development Branch, Department of Indian and Northern Affairs, 1974. 23 p.

Taylor, Robert S. "Information Specialists — an Emerging Profession." *Journal of College Placement* XXXVI (2): 44-47. Winter 1976.

Timperley, Stuart R. *Personnel Planning and Occupational Choice*. London, Allen and Unwin, 1974. 236 p.

United States. Department of Labor. Manpower Administration. *Job Title Revisions to Eliminate Sex — and Age-referent Languages from the Dictionary of Occupational Titles Third Edition*. Washington, D.C., the Administration, 1975. 363 p.

Wiles, David M. "The Status of the Chemical Professional." *Chemistry in Canada* 28(1): 5-6. January 1976.

"Women and the Workplace: the Implications of Occupational Segregation." *Signs*. Vol. 1, no. 3, part 2. Spring 1976 Supplement. Issue based on a conference on occupational segregation, May 21-23, 1976.

SOCIAL PROBLEMS

PROBLÈMES SOCIAUX

Bourne, Paula and John Eisenberg. "The Canadian Public Issues Program: Learning To Deal With Social Controversy." *Orbit* 6(5): 16-18. December 1975.

Carisse, Colette and Joffre Dumazedier. *Les femmes innovatrices: problèmes post — industriels d'une Amérique francophone: le Québec*. Paris, Editions du Seuil, 1975. 283 p.

Colson, Elizabeth. *Tradition and Contract: the Problem of Order*. Chicago, Aldine Pub. Co., 1974, 140 p.

Head, Wilson A. *The Black Presence in the Canadian Mosaic: a Study of Perception and the Practice of Discrimination against Blacks in Metropolitan Toronto* submitted to the Ontario Human Rights Commission. Toronto, Ontario Human Rights Commission, 1975. 235 p.

Jackson, Evelyn, Eleanor Elms and Richard McEwan. *Visible Minorities in Nova Scotia; a Call for Equality*. Halifax, Nova Scotia Human Rights Commission, 1973. 22 leaves.

Ross, David P. *Données de base sur la pauvreté au Canada*. Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1975. 28 p.

Runnymede Trust. *Runnymede Trust Summary of: Census 1971 — The Coloured Population of Great Britain: a Comparative Study of Coloured Households in Four County Boroughs*. By G.B. Gillian. London, Runnymede Trust, 1975. 12 leaves.

Strouch, Kathleen D. and Joan McFarland. *Equality for Women?: Understanding the United Nations Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women*. Fredericton, New Brunswick Human Rights Commission, 1974. 53 p.

Wedderburn, Dorothy, ed. *Poverty, Inequality and Class Structure*. London, Cambridge University Press, 1974. 247 p.

UNEMPLOYMENT

CHÔMAGE

Canadian Inter-mark. *The Toronto Area Employment Study 1972*. Toronto, Canadian Inter-mark, 1973. 204 p.

_____. *The Toronto Area Employment Study 1972: Presentation Summary*. Toronto, Canadian Inter-mark, 1973. 65 p.

Fahy, Jean Michel. *Le chômage en France*. Paris, PUF, 1975. 126 p.

Goodman, Paul and Paul Salipante, jr. "Organizational Rewards and Retention of the Hard — Core Unemployed." *Journal of Applied Psychology* 61(1): 12-21. February 1976.

_____. "Training, Counseling, and Retention of the Hard — Core Unemployed." *Journal of Applied Psychology* 61(1): 1-11. February 1976.

Taylor, Jim. *Unemployment and Wage Inflation with Special Reference to Britain and the USA*. Harlow, Eng., Longman, 1974. 120 p.

WELFARE ECONOMICS

ASSISTANCE SOCIALE (ASPECTS ÉCONOMIQUES)

Armitage, Andrew. *Social Welfare in Canada: Ideals and Realities*. Toronto, McClelland and Stewart, 1975. 234 p.

Avrutis, Raymond. *How to Collect Unemployment Benefits*. New York, Schocken Books, 1975. 111 p.

Bryden, Kenneth. *Old age Pensions and Policy-making in Canada*. Montreal, McGill — Queen's University Press, 1974. 264 p.

- Buckley, William Frank. *Four Reforms — a Guide for the Seventies*. New York, Putnam, 1973. 128 p.
- Collins, Kevin. "Three Decades of Social Security in Canada." *Canadian Welfare* 51(7): 5-9. January — February 1976.
- Feagin, Joe R. *Subordinating the Poor Welfare and American Beliefs*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice — Hall, 1975. 180 p.
- Hétu, Jean C. and Herbert Marx. *Droit et pauvreté au Québec: documents, notes et problèmes*. Montréal, Themis, 1974. 566 p.
- National Anti-Poverty Organization. *A New To-Morrow for Canada's Poor?:* Brief on guaranteed income and social services for presentation to the Hon. Marc Lalonde, Minister of National Health and Welfare. Prepared by Marjorie Hartling. Ottawa, the Organization, 1975. 22 leaves.
- Pechman, Joseph A. and P. Michael Timpane, ed. *Work Incentives and Income Guarantees: the New Jersey Negative Income Tax Experiment*. Washington, D.C. Brookings Institution, 1975. 232 p.
- United States. Congress. Joint Economic Committee. *Studies in Public Welfare: a Model Income Supplement Bill*. Washington, D.C., Joint Economic Committee, Congress of the United States, 1974. 62 p.
- Wilensky, Harold L. *The Welfare State and Equality: Structural and Ideological Roots of Public Expenditures*. Berkeley, University of California Press, 1975. 151 p.
- Wilson, Thomas. *Pensions, Inflation and Growth: a Comparative Study of the Elderly in the Welfare State*. London, Heinemann Educational, 1974. 422 p.

WORK TRAVAIL

- Cherns, Albert. "Perspectives on the Quality of Working Life." *Journal of Occupational Psychology* 48(3): 155-168. September 1975.
- "Future of Work." *Industrial and Labor Relations Report XII* (1): 13-28. Fall 1975.
- Goldring, Patrick. *Multipurpose Man*. London, Dent, 1973. 120 p.
- Great Britain. Department of Employment. Tripartite Steering Group on Job Satisfaction. *Making Work More Satisfying: Increasing Opportunities for People to Derive Greater Satisfaction from their Jobs Through Changes in Job Design and Work Organisation*. London, H.M.S.O., 1975. 23 p.
- London, Ont. University of Western Ontario. Department of Economics. Research Report no. 7521 — *The Impact of the Standard Workweek on Workers' Behavior: a Critical view*. London, Ont., U.W.O., 1975. 9 p.
- Murray, Robert. "Work and Health." *Ergonomics* 18(6): 599-606. November 1975.
- Posner, Barry Z., W.A. Randolph, and M.S. Wortman, jr. "A New Ethic for Work? The Worth Ethic." *Human Resource Management* 14(3): 15-20. Fall, 1975.
- Ruch, William A. and James C. Hershauer. *Factors Affecting Worker Productivity*. Tempe, Bureau of Business and Economic Research, College of Business Administration, Arizona State University, 1974. 122 p.
- Salaman, Graeme. *Community and Occupation; an Exploration of Work/Leisure Relationships*. London, Cambridge University Press, 1974. 136 p.
- Shephard, Roy J. *Men at Work; Applications of Ergonomics to Performance and Design*. Springfield, Ill., Thomas, 1974. 396 p.
- Swerdlof, Sol. *The Revised Workweek: Results of a Pilot Study of 16 Firms*. Washington, D.C., Bureau of Labor Statistics, 1975. 31 p.

Statistical Appendix

MANPOWER

- 1 — Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 2 — Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 3 — Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 4 — Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 5 — Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province, or Territory and by Type of Training 1975-76
- 6 — Canada Manpower Mobility Program, 1975-76
- 7 — Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1975-76
- 8 — Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
- 9 — Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76

IMMIGRATION

- 10 — Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
- 11 — Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
- 12 — Immigration, by Age Group and Sex, 1975-76
- 13 — Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76

Appendice statistique

MAIN-D'OEUVRE

- 1 — Inscription des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 2 — Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 3 — Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 4 — Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 5 — Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation, 1975-1976
- 6 — Programme de mobilité de la Main-d'oeuvre, Canada, 1975-1976
- 7 — Postes à plein temps vacants, certaine profession Canada, 1975-1976
- 8 — Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976
- 9 — Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

IMMIGRATION

- 10 — Immigration au Canada par groupes de professions (prévues), 1975-1976
- 11 — Immigration, par province prévue de destination, 1975-1976
- 12 — Immigration, par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976
- 13 — Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. Statistics on Operations of Canada Manpower Centres (Tables 1-4)

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans des établissements de formation, selon les ententes fédérale-provinciales pour le P.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. Statistiques sur les activités des Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'oeuvre du Canada. Les chiffres figurant au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'oeuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins.

Présentations: Il s'agit du nombre total de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'oeuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'oeuvre sans que l'employeur ait manifesté d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'oeuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre de Main-d'oeuvre rappelle au travail des travailleurs mis à pied. Les clients présentés à des emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work week or less are not included in the figures.

sont pas inclus dans le nombre des présentations aux fins des rapports statistiques.

Placements: Les chiffres figurant aux tableaux ci-joints comprennent les placements ordinaires et les "transferts-sortie". Les placements ordinaires consistent en des placements à l'intérieur du secteur du C.M.C. pour des emplois dont la durée prévue est de plus d'une semaine. Un transfert-sortie est le placement d'un client dans un emploi à l'extérieur du secteur du C.M.C. Les placements occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas compris dans les statistiques.

2. Canada Manpower Training Program Trainees

a) Full-time Institutional Trainees

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

b) Academic Upgrading (BTSD)

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) Language Training

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) Skill Training

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) Apprenticeship Training

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

2. STAGIAIRES DU PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

a) Stagiaires à plein temps en établissement

Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)

Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences et en communications, allant de la 1ère à la 12e année. Ils comportent également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) Cours de langues

Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais.

d) Formation professionnelle:

Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) Formation en apprentissage:

La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. Job Vacancies

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey:

3. VACANCES

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête:

- i) it must be available immediately;
- ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres, or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;
- iii) it must be vacant for the entire reference day;
- iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

- '*available immediately*' excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.
- '*specific recruiting action*' excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.
- '*vacant for the entire reference day*' excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers' or unions' waiting lists.
- '*available to persons outside the firms*' excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the external labour market.

4. The Labour Force

The labour force is composed of that portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed: The employed includes all persons who, during the reference week:

- a) did any work at all
- b) had a job but were not at work due to; own illness or disability, personal or family responsibilities, bad weather, labour dispute, vacation, other reason not specified above (excludes persons on layoff and persons whose job attachment was to a job to start at a definite date in the future).

Unemployed: The unemployed includes those persons who during the reference week:

- i) Elle doit être immédiatement disponible;
- ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'oeuvre, ou encore par l'interview de postulants;
- iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête;
- iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

- "*doit être immédiatement disponible*" — Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.
- "*mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance . . .*" Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.
- '*Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête*' — Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.
- '*. . . accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'entreprise*' — Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail *extérieur*.

4. LA POPULATION ACTIVE

La population active: La population active comprend la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

Personnes occupées: Entrent dans cette catégorie toutes les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) ont fait un travail quelconque
- b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes; maladie ou invalidité, obligations personnelles ou familiales, mauvais temps, conflit du travail, vacances, autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes qui devaient commencer à travailler à une date future déterminée).

Chômeurs: Entrent dans cette catégorie les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) were without work, had actively looked for work in the past four weeks (ending with reference week), and were available for work.
- b) had not actively looked for work in the past four weeks but had been on layoff for twenty-six weeks or less and were available for work.
- c) had not actively looked for work in the past four weeks but had a new job to start in four weeks or less from reference week, and were available for work.

Not in the Labour Force: The portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week were neither employed nor unemployed.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group.

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

5. Unemployment Insurance

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with "inconsiderable" employment, i.e. those with "less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser".

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) had had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A "major attachment" claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a "minor attachment" claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include

- a) étaient sans emploi, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (jusqu'à la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler.
- b) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied depuis vingt-six semaines ou moins et étaient prêtes à travailler.
- c) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler.

Inactifs: Les inactifs constituent la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas en chômage pendant la semaine de référence.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

Taux d'activité: Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population du même groupe.

5. ASSURANCE-CHÔMAGE:

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence¹ et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième*

¹ The qualifying period of an insured person is the shorter of:
 (a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and
 (b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

(1) La période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:
 a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et
 b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks' retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

catégorie. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licenciement en cas de pénurie de travail, des prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés.

Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité.

Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations.

La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

Table 1
Tableau 1
Client Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Inscription des clients reçues par région,
Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975	4,465,700	500,324	1,288,346	1,580,563	592,812	503,655
1976						
Jan. — Jan.	415,861	53,685	109,957	157,192	52,344	42,683
Feb. — Fév.	323,556	33,504	90,478	116,584	49,162	33,828
March — Mars	337,812	36,356	100,927	118,714	44,282	37,533
April — Avril	441,728	45,469	131,427	162,571	55,706	46,555
May — Mai	419,426	44,999	130,283	141,627	54,418	48,099

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
 Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 2
Tableau 2
Vacancies Notified by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de vacances signalées par région,
Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975	1,246,363	133,772	317,308	422,896	216,978	155,409
1976						
Jan. — Jan.	78,877	8,057	19,938	29,628	12,308	8,946
Feb. — Fév.	71,672	6,498	18,050	24,038	14,948	8,138
March — Mars	78,132	8,055	20,325	27,740	12,667	9,345
April — Avril	108,588	9,905	33,024	36,329	17,863	11,467
May — Mai	122,052	13,849	35,157	38,990	21,004	13,052

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
 Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 3
Tableau 3
Referrals by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de présentations par région,
Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975	3,341,378	339,637	721,304	1,175,596	645,003	459,838
1976						
Jan. — Jan.	245,446	23,648	58,001	85,793	47,532	30,472
Feb. — Fév.	227,976	22,586	53,267	76,398	48,090	27,635
March — Mars	247,418	25,013	58,291	85,992	44,591	33,531
April — Avril	280,437	27,762	67,947	98,341	53,169	33,218
May — Mai	331,946	36,642	77,997	110,881	65,463	40,963

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
 Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 4
Tableau 4
Placements by Region,
Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de placements par région,
Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975	908,257	109,817	229,537	304,483	144,995	119,425
1976						
Jan. — Jan.	58,989	7,175	14,524	22,269	8,033	6,988
Feb. — Fév.	50,766	5,459	12,591	15,981	10,651	6,084
March — Mars	53,060	6,314	13,938	18,273	7,858	6,677
April — Avril	69,314	7,120	22,005	22,829	9,796	7,564
May — Mai	91,075	11,702	27,143	28,954	13,220	10,056

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
 Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 5
Tableau 5
Canada Manpower Training Program Statistics,
Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training
Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada,
Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou
territoire et par genre de formation
April 1975-March 1976 — Avril 1975-Mars 1976

Province or Territory Province ou territoire	Enrolled — Inscrits					
	Skill Professionnelle	Language Linguistique	B.T.S.D.* C.P.F.P.*	Apprentice Apprentissage	Total Total	Completed** Complété**
Nfld. — T.-N.	4,112	—	2,270	1,764	8,146	6,787
P.E.I. — I.-P.-E.	1,429	1	815	360	2,605	2,118
N.S. — N.-E.	5,442	1	2,856	3,431	11,730	9,299
N.B. — N.-B.	4,381	16	1,979	3,303	9,679	7,013
Que. — Qué.	18,843	4,073	16,501	3,025	42,442	35,410
Ont. — Ont.	21,126	5,279	13,280	12,803	52,488	43,072
Man. — Man.	2,727	64	1,848	1,987	6,626	5,821
Sask. — Sask.	2,726	95	1,609	1,688	6,118	4,923
Alta. — Alb.	3,245	434	1,874	11,440	16,993	15,563
N.W.T. — T.N.-O.	247	—	353	68	668	412
B.C. — C.-B.	8,940	715	4,391	10,230	24,276	22,147
Yukon — Yukon	245	—	155	—	400	273
Canada — Canada	73,463	10,678	47,931	50,099	182,171	152,838

*B.T.S.D. — Basic Training for Skill Development.

*C.P.F.P. — Cours préparatoire à la formation professionnelle.

**Total — Successful and Failed Trainees/Stagiaires avec succès et échec.

Source: Department of Manpower & Immigration, Canada Manpower Training Branch, Program Analysis Division/Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre, Division de l'analyse des programmes.

Table 6
Tableau 6
Canada Manpower Mobility Program
April 1975 — March 1976
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre
Avril 1975 — Mars 1976

Province or Territory Province ou territoire	Type of Grant — Genre de subvention					
	Relocation Déplacement	Exploratory Prospection	Special Travel Voyage Spécial	Temporary Employment Emploi Temporaire	Trainee Travel Voyage de stagiaire	Total Total
Nfld. — T.-N.	717	693	1,039	1,964	2,653	7,066
P.E.I. — I.-P.-E.	58	77	71	25	205	436
N.S. — N.-E.	991	2,517	1,863	268	3,191	8,830
N.B. — N.-B.	472	1,311	120	279	2,731	4,913
Que. — Qué.	5,833	8,835	4,356	1,464	4,493	24,981
Ont. — Ont.	2,294	2,477	1,428	525	6,008	12,732
Man. — Man.	269	187	158	95	1,542	2,251
Sask. — Sask.	185	183	64	14	1,933	2,379
Alta. — Alb.	279	232	82	83	4,830	5,506
N.W.T. — T.N.-O.	37	20	23	30	247	357
B.C. — C.-B.	1,502	1,573	163	1,057	7,198	11,493
Yukon — Yukon	—	—	—	—	55	55
Canada — Canada	12,637	18,105	9,367	5,804	35,086	80,999

Source: Manpower Immigration Supplementary Statistics —

Statistiques supplémentaires de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 7
Tableau 7

Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada 1975-76
Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada 1975-1976

Occupational Category Profession	1975		1976	
	2nd Q. 2e Tr.	3rd Q. 3e Tr.	4th Q. 4e Tr.	1st Q. 1er Tr.
	No.	No.	No.	No.
All Occupations/Toutes professions	62,500	63,000	44,800	44,100
Managerial, Administrative & Related/Directeur, administrateurs et personnel assimilé	3,600	2,800	2,900	2,500
Natural Sciences, Engineering & Mathematics/Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	3,500	3,100	2,100	3,300
Social Sciences & Related Fields Travailleurs spécialisés des sciences sociales, ensei- gnants et personnel assimilé	1,800	1,900	1,500	1,100
Medicine & Health Personnel médical et tech- niciens de la santé	3,800	3,900	2,500	3,000
Clerical & Related Personnel administratif et travailleurs assimilés	11,000	10,200	7,500	6,900
Sales/Travailleurs spécialisés dans la vente	4,500	4,600	3,600	4,200
Service ¹ /Travailleurs spécialisés dans les services	8,800	8,600	4,900	4,700
Forestry & Mining/Travailleurs forestiers et mineurs	1,300	1,600	600	1,000
Processing/Travailleurs des industries de transformation	2,000	2,600	1,400	2,000
Machining & Related Usineurs et Travailleurs des secteurs connexes	2,900	2,200	2,600	2,300
Product Fabricating, Assembling & Related Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	8,700	10,400	8,000	7,500
Construction Trades Travailleurs du bâtiment	5,000	5,500	3,200	2,400
Transport Equipment Operating Personnel d'exploitation des transports	2,100	2,100	1,600	1,200
Material-handling & Related Contremaitres de manutention- naires et travailleurs assimilés	1,100	1,600	1,000	1,000
Others/Autres	2,300	1,900	1,400	1,200

¹Excludes domestic service/Ne comprends pas les services ménagers.

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

Table 8
Tableau 8

Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976

<i>Date</i> <i>Date</i>	<i>Population</i> <i>15 and over</i>	<i>Labour Force</i>	<i>Participation</i> <i>Rate</i>	<i>Unemployment Rate</i> <i>Taux de chômage</i>			
	<i>Population</i> <i>15 et plus</i>	<i>Population</i> <i>active</i>	<i>Taux</i> <i>d'activité</i>	<i>Employed</i> <i>Emploi</i>	<i>Unemployment</i> <i>Chômage</i>	<i>Actual</i> <i>Réels</i>	<i>Seasonally</i> <i>Adjusted</i> <i>Désaisonnalisée</i>
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1971	14,878	8,644	58.1	8,107	538	6.2	—
1972	15,227	8,920	58.6	8,363	557	6.2	—
1973	15,608	9,322	59.7	8,802	520	5.6	—
1974	16,039	9,706	60.5	9,185	521	5.4	—
1975	16,470	10,060	61.1	9,363	697	6.9	—
1976							
Jan. — Jan.	16,698	9,945	59.6	9,145	800	8.0	6.6
Feb. — Fév.	16,734	9,978	59.6	9,178	800	8.0	7.0
Mar. — Mars	16,763	10,019	59.8	9,259	759	7.6	6.9
Apr. — Avril	16,794	10,078	60.0	9,309	769	7.6	7.4
May — Mai	16,821	10,285	61.1	9,576	708	6.9	7.1
June — Juin	16,857	10,556	62.9	9,855	702	6.6	7.0
July — Juil.	16,886	10,834	64.2	10,059	775	7.2	7.3

Source: Revised Labour Force Survey, Statistics Canada.
Nouvelles données sur la population active, Statistique Canada.

Table 9
Tableau 9

Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76
Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

<i>Year and Month</i> <i>Année et mois</i>	<i>Initial & Renewal</i> <i>Claims Received</i> <i>Demandes</i> <i>initiales et</i> <i>renouvellements</i> <i>reçus</i>	<i>Initial Claims</i> <i>Allowed¹</i> <i>Demandes</i> <i>initiales</i> <i>acceptées¹</i>	<i>Claimants at</i> <i>Month-end</i> <i>Prestataires</i> <i>en fin</i> <i>de mois</i>	<i>BENEFIT PAYMENTS</i> <i>PRESTATIONS SERVIES</i>		
				<i>Amount</i> <i>Montant</i> <i>Month</i> <i>Mois</i>	<i>Weeks</i> <i>Semaines</i>	<i>Weekly Average</i> <i>Moyenne</i> <i>hebdomadaire</i>
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1975	238,102	189,512	1,048,984	262,002	3,111	84.64
1976						
Jan. — Jan.	277,484	253,592	1,179,179	341,825	3,746	91.63
Feb. — Fév.	189,158	170,202	1,196,449	341,909	3,713	92.52
Mar. — Mars.	201,275	163,815	1,172,873	397,096	4,295	92.88

¹Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

¹Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.
Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Table 10
Tableau 10

Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
Immigration au Canada par groupes professionnels (prévus), 1975-1976

	1975	1976
<i>Intended Occupational Groups</i> <i>Groupes professionnels</i>	<i>Year/ Année</i>	<i>1st. Q./ 1er Tr.</i>
DESTINED TO THE LABOUR FORCE DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE		
Managerial, Administrative Directeurs, administrateurs	5,763	1,185
Natural Sciences, Engineering and Mathematics Sciences naturelles, techniques et mathématiques	8,928	1,566
Social Sciences and Related/Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	1,075	193
Religion/Membres du clergé	409	83
Teaching/Enseignants	2,613	406
Medicine and Health Personnel médical, techniciens de la santé	5,604	961
Artistic, Literary, Performing Arts Professionnels des domaines artistique et littéraire	1,192	210
Sport and Recreation Spécialistes des sports et loisir	116	32
Clerical/Personnel administratif	11,803	2,216
Sales/Spécialistes de la vente	3,294	585
Service/Spécialistes des services	7,082	1,322
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	1,511	229
Fishing, Hunting, Trapping Pêcheurs, chasseurs, trappeurs	27	5
Forestry and Logging Travailleurs forestiers et bûcherons	144	11
Mining and Quarrying Including Gas and Oil Mineurs, carriers, foreurs de puits	178	22
Processing/Industries de transformation	1,689	284
Machining/Usineurs	5,178	791
Fabricating, Assembling and Repairing Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	11,936	2,031
Construction/Travailleurs du bâtiment	5,893	828
Transport Equipment Operating Exploitation des transports	1,055	184
Material-handling/Manutentionnaires	694	96
Other Crafts and Equipment Operating Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	489	98
Others/Autres	4,516	773
TOTAL/TOTAL	81,189	14,111
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE NON DESTINÉS À LA POPULATION ACTIF		
Wives/Épouses	30,175	5,248
Children/Enfants	56,722	9,079
Fiancé or Fiancée/Fiancés ou fiancées	1,435	258
Students (18 and over) Étudiants (18 ans et plus)	7,811	1,624
Others/Autres	10,549	2,039
TOTAL/TOTAL	106,692	18,248
GRAND TOTAL/TOTAL GENERAL	187,881	32,359

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration.

Table 11
Tableau 11

Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
Immigration par province prévue de destination, 1975-1976

Province / Province	1975	1976
	Year / Année	1st Q. / 1er Tr.
Nfld. — T.-N.	1,106	117
P.E.I. — I.-P.-E.	235	51
N.S. — N.-E.	2,124	303
N.B. — N.-B.	2,093	318
Que. — Qué.	28,042	6,023
Ont. — Ont.	98,471	15,790
Man. — Man.	7,134	1,236
Sask. — Sask.	2,837	494
Alta. — Alb.	16,277	3,051
B.C. — C.-B.	29,272	4,857
Yukon & N.W.T.		
Yukon & T.N.-O.	290	59
TOTAL / TOTAL	187,881	32,359

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 12
Tableau 12

Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976

Age Group Groupe d'âge	Year — 1975 — Année			1st Q. — 1976 — 1er Tr.		
	Total Total	Males Hommes	Females Femmes	Total Total	Males Hommes	Females Femmes
0-4	16,625	8,523	8,102	2,439	1,295	1,144
5-9	19,269	9,907	9,362	3,164	1,630	1,534
10-14	15,228	7,748	7,480	2,585	1,284	1,301
15-19	14,519	6,659	7,860	2,338	1,100	1,238
20-24	27,568	11,926	15,642	4,888	2,027	2,861
25-29	32,840	17,061	15,779	5,729	2,878	2,851
30-34	19,657	10,680	8,977	3,510	1,895	1,615
35-39	11,978	6,859	5,119	2,035	1,188	847
40-44	6,835	3,728	3,107	1,197	683	514
45-49	4,654	2,247	2,407	819	390	429
50-54	3,998	1,584	2,414	765	309	456
55-59	3,426	1,026	2,400	675	220	455
60-64	4,623	1,997	2,626	882	384	498
65-69	3,192	1,415	1,777	654	280	374
70+	3,469	1,323	2,146	679	270	409
TOTAL / TOTAL	187,881	92,683	95,198	32,359	15,833	16,526

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 13
Tableau 13

**Immigration to Canada by Continent and Selected Countries
of Last Permanent Residence, 1975-76**
**Immigration au Canada par continent et par certain pays
de dernière résidence permanente, 1975-1976**

<i>Continent / Country</i> <i>Continent / Pays</i>	1975	1976
	<i>Year / Année</i>	<i>1st Q. / 1er Tr.</i>
Europe / Europe	72,898	11,361
Britain / Grande-Bretagne	34,978	5,248
Portugal / Portugal	8,547	1,071
Italy / Italie	5,078	834
France / France	3,891	829
Others / Autres	20,404	3,379
Africa / Afrique	9,867	1,930
Asia / Asie	47,382	8,769
Hong Kong / Hong Kong	11,132	2,449
India / Inde	10,144	1,817
Philippines / Philippines	7,364	1,513
Others / Autres	18,742	2,990
Australasia / Australasie	2,174	377
North & Central America / Amérique du Nord et Amérique Centrale	39,638	6,939
Jamaica / Jamaïque	8,211	1,583
Trinidad & Tobago / Trinité et Tobago	3,817	650
United States / États-Unis	20,155	3,149
Others / Autres	7,455	1,557
South America / Amérique du Sud	13,270	2,559
Oceania & Other Islands Océanie et Autres Îles Océaniques	2,652	424
TOTAL / TOTAL	187,881	32,359

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

A1 MI 12
- C15

**CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW**

Vol. 9, No. 4
FOURTH QUARTER
1976

**REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION**

Vol. 9, No. 4
QUATRIÈME TRIMESTRE
1976



**Manpower
and Immigration**

**Main-d'œuvre
et Immigration**

Table of Contents

Table des matières

	Page		Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1	Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
Canada Agricultural Manpower Program, 1975	8	Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada, 1975	8
Resumés of Recent Publications	20	Résumés de publications récentes	20
Publications Received by the Department of Manpower and Immigration Library	26	Publications reçues par la bibliothèque du ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration	26
Statistical Appendix	30	Appendice statistique	30

CABINET REORGANIZATION

A major Cabinet reorganization was announced by Prime Minister Pierre Trudeau on September 14, 1976, in which seven new ministers were appointed and nine ministers changed portfolios. One of the changes was the move of Manpower and Immigration Minister Robert Andras to President of the Treasury Board. The newly-appointed Minister of Manpower and Immigration is the Hon. J.S.G. Cullen who had been Minister of Revenue Canada. In a note to the staffs of the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission on leaving, Mr. Andras said in part;

"As I told you several months ago, I expected to continue as your Minister. I particularly regret leaving when so much of our work is coming to fruition in immigration legislation, the changes in the unemployment insurance program, and the improvement in our capacity to serve the Canadian people by the integration of the Commission and the Department. However, I am satisfied that we have built the foundations for strong and effective programs for the future. I am also convinced that under the able leadership of my colleague and successor, Bud Cullen, the goals the Government has set for the Department and Commission will be fully achieved".

SPEECH FROM THE THRONE, OCTOBER 12, 1976

The Speech from the Throne opening the second session of the 30th Parliament of Canada on October 12, 1976, contained several items having to do with manpower and immigration, as given in the following excerpts from the Speech:

"... In pursuit of the goal of a higher rate of employment, it will be necessary to improve the efficiency of the labour market and actively hasten the return of unemployed workers to productive effort. Adequate income is a pre-requisite to human dignity; and the Government believes most unemployed Canadians would much prefer to secure that income through worthwhile work than through public assistance. In some cases, and locations, this goal can be achieved only through direct job creation by governments.

REMANIEMENT MINISTÉRIEL

Le 14 septembre 1976, le Premier ministre, M. Pierre Trudeau, a procédé à un important remaniement ministériel à la suite duquel sept nouveaux ministres ont été nommés et neuf ministres ont changé de portefeuille. Un de ces changements a consisté à nommer le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Robert Andras, au poste de président du Conseil du Trésor. Le nouveau ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration est M. J.S.G. Cullen, qui avait été ministre de Revenu Canada. Voici un extrait du communiqué que M. Andras a envoyé aux membres du personnel du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et de la Commission d'assurance-chômage, lors de son départ:

"Comme je vous le disais il y a plusieurs mois, j'espérais poursuivre mon travail en qualité de ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Je regrette surtout de vous quitter au moment où nos travaux sont sur le point de porter fruit, notamment la législation en fait d'immigration, les modifications apportées au programme d'assurance-chômage et l'amélioration des moyens dont le Ministère dispose pour servir la population du Canada grâce au fusionnement de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Toutefois, je constate avec satisfaction que nous avons jeté pour l'avenir les bases de programmes solides et efficaces. Je suis également certain que, grâce à l'habile direction de mon collègue et successeur, M. Bud Cullen, les objectifs que le gouvernement a fixés pour le Ministère et la Commission se réaliseront."

DISCOURS DU TRÔNE PRONONCÉ LE 12 OCTOBRE 1976

Le discours du Trône, prononcé à l'ouverture de la deuxième session du 30^e Parlement du Canada le 12 octobre 1976, comprenait plusieurs points ayant trait à la main-d'oeuvre et à l'immigration, exposés dans les extraits ci-dessous:

"... Parallèlement, pour améliorer la situation de l'emploi, il faudra accroître l'efficacité du marché du travail et tout mettre en oeuvre pour hâter le retour des chômeurs à l'effort productif. La dignité humaine suppose un revenu convenable. Le Gouvernement est sûr que la plupart des Canadiens sans emploi préféreraient de loin vivre d'un travail utile que de l'assistance publique. C'est un but qui, dans certains cas et en certains lieux, ne peut être atteint que par une intervention directe des pouvoirs publics.

"You will therefore be asked to approve a comprehensive, year-round, direct job creation program, directed particularly toward areas of chronic high unemployment. Other programs will provide more job opportunities and improved employment counselling for young people.

"The Government will not compete with the private sector for the services of unemployed workers, but will create jobs in areas where its efforts will be a necessary supplement to private sector activity.

"You will be asked to amend the Unemployment Insurance Act in ways which will permit insurance funds to be used to maintain the income of Canadians being trained for new jobs, and to help employers retain workers who might otherwise be temporarily laid off.

"To facilitate these improvements, the Government proposes the merger of the operations of the Unemployment Insurance Commission and the Manpower and Immigration Department, so that Canadians may obtain employment support services at a single source.

"You will be asked to consider amendments to the Immigration Act, designed to promote Canada's regional and urban development goals, promote family unity, achieve a balance between immigration levels and employment opportunities, and preserve Canada's reputation as an open, tolerant society which welcomes the energy and cultural diversity of people from all parts of the world . . ."

JOB CREATION PROGRAM

The following is an excerpt from a speech by the Honorable Jack Cullen, Minister of Manpower and Immigration, during the debate on the Speech from the Throne, October 21, 1976:

"... I shall deal first with the comprehensive job creation program. Because unemployment is at an unacceptable level we are allocating, as I said, about \$350 million in expenditures in 1977-78 on special employment measures. Of this amount the largest single element will be a \$200 million "Canada Works" program that will generate jobs for some 61,000 participants.

"The program will be year-round, lasting up to 12 months when warranted, with projects tailored to local unemployment conditions. Funds will be allocated primarily to high unemployment parts of the country. Projects will be reviewed and recommended by ministerial advisory boards in constituencies, groups whose membership will change from year to year. The projects themselves will be subject to federal and provincial determination of broad priority

"Il vous sera donc demandé d'approuver un programme global et permanent de création directe d'emplois au bénéfice spécial des régions qu'éprouve un chômage chronique élevé. D'autres programmes garantiront de meilleures perspectives d'emploi à la jeunesse et mettront à sa disposition des services améliorés d'orientation professionnelle.

"Ce faisant, le Gouvernement n'entend pas concurrencer le secteur privé sur le marché du travail, mais bien créer des emplois là où il peut apporter un supplément nécessaire à l'activité des entreprises.

"Vous serez invités à modifier la Loi sur l'assurance-chômage de façon à pouvoir affecter une partie de ses fonds au maintien du revenu des travailleurs en recyclage et aider les employeurs qui gardent à leur emploi des salariés menacés de licenciement temporaire.

"Pour faciliter ces améliorations, le Gouvernement propose de regrouper les services de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, de sorte que les Canadiens puissent obtenir en un même bureau les services d'aide à l'emploi.

"Il vous sera demandé d'étudier certains amendements à la Loi sur l'immigration qui ont pour but d'aider à la réalisation de nos objectifs d'expansion régionale et d'aménagement rural, de favoriser l'unité familiale, d'harmoniser le flux d'immigration et les possibilités d'emploi et de conserver au Canada sa réputation de société ouverte, tolérante et qui accueille volontiers les originalités culturelles les plus diverses . . ."

PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS

Voici un extrait d'une allocution prononcée par le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, l'honorable Jack Cullen, lors du débat en réponse au discours du Trône, le 21 octobre 1976.

"... Je parlerai d'abord du programme global de création d'emplois. Du fait que le chômage est à un niveau inacceptable, nous consacrons, je le répète, une somme d'environ 350 millions de dollars au titre des mesures spéciales d'emploi pour l'année 1977-1978. De cette somme, le programme "Le Canada à l'oeuvre" accapara à lui seul 200 millions, lequel programme fournira de l'emploi à 61,000 personnes.

"Il s'agira d'un programme à longueur d'année d'une durée pouvant au besoin aller jusqu'à 12 mois et dont les initiatives, seront conçues en fonction des conditions d'emploi locales. Les crédits iront en priorité aux régions du Canada les plus fortement touchées par le chômage. Les initiatives seront étudiées et recommandées par des commissions consultatives ministérielles dans les circonscriptions, dont la composition changera d'une année à l'autre.

areas. In parts of the country where the local tax base is inadequate, provision will be made for financial assistance with the cost of materials.

"Investment in the Canada Works program will be adjusted to changing circumstances from year to year but the program will always operate on the basis that its role is to provide employment only when the private sector cannot. Wages will be based on the provincial minimum wage so as not to disrupt the private labour market. They will not exceed locally prevailing rates for the skills involved. Project workers will be helped and encouraged to return to permanent jobs in the private sector. Project and selection controls will ensure that people are not drawn into the labour market simply to participate in the program. We will generally require project sponsorship by an existing community organization or group to ensure that real needs are met and the project is competently managed. The private sector — both firms and organizations such as chambers of commerce — will be invited to participate actively by sponsoring non-profit projects of community benefit.

"A small portion of the \$200 million for the Canada Works program will be set aside for temporary local employment emergencies — a natural disaster or failure of the main economic support of a community. We have developed emergency techniques in the last two years and have learned to respond quickly to such local disasters as the fires in Springhill and Main à Dieu in Nova Scotia.

"The year-round program will be accompanied by a new program designed to supply jobs for about 21,000 extra students next summer. This program, "Young Canada Works", will have many of the same basic features as the year-round program. Some \$30 million will be allocated largely to high unemployment areas. Project applications will be reviewed by the ministerial advisory boards. Projects will be up to 14 weeks in duration and sponsored by community organizations, including the private sector. Wage levels generally will be kept down to the minimum provincial wage levels. The range of potential projects will be the same as for the year-round program, but will be oriented to the interests and aspirations of young Canadians. The emphasis will not be so much on "doing your own thing," as on doing something of solid community value — such as fire prevention programs or environmental improvement.

Les gouvernements fédéral et provinciaux décideront des régions prioritaires où il conviendra d'approuver des initiatives. Dans les régions où l'assiette fiscale de la province est insuffisante, on verra à apporter l'aide financière nécessaire pour payer les matériaux.

"Chaque année, il faudra revoir les investissements dans le programme "Le Canada travaille" selon les circonstances mais le programme aura toujours pour objectif de fournir des emplois seulement lorsque le secteur privé ne peut pas le faire. Les salaires seront basés sur le salaire provincial minimal afin de ne pas contrarier le marché du travail privé. Ils ne seront pas supérieurs aux salaires locaux en cours pour les aptitudes requises. On aidera et on encouragera les travailleurs participant aux programmes à essayer de retrouver un emploi permanent dans le secteur privé. Des modalités seront établies pour les projets et la sélection des travailleurs afin de s'assurer que l'on ne libère pas certaines personnes sur le marché du travail tout simplement pour participer au programme. D'une manière générale, il faudra que les projets soient parrainés par une association ou un groupement communautaire existant afin de veiller à répondre à des besoins réels et à ce que les projets soient gérés avec compétence. Le secteur privé — tant les entreprises que des organismes comme les Chambres de commerce — sera invité à participer activement en parrainant des projets à but non lucratif profitables à la collectivité.

"Une petite partie des 200 millions de dollars prévus pour le programme "Le Canada au travail" sera réservée aux urgences locales temporaires en matière d'emploi — une catastrophe naturelle ou la disparition de la principale ressource économique d'une localité. Au cours des deux dernières années, nous avons mis sur pied des techniques d'urgence et nous avons appris à réagir rapidement à des catastrophes locales comme les incendies de Springhill et de Main à Dieu en Nouvelle-Écosse.

"Le programme qui dure toute l'année sera accompagné d'un nouveau programme destiné à offrir, en outre un emploi à environ 21,000 étudiants l'été prochain. Ce programme, "La jeunesse canadienne travaille" présentera une bonne partie des caractéristiques fondamentales du programme qui dure toute l'année. Une subvention de 30 millions de dollars sera accordée en grande partie aux régions les plus frappées par le chômage. Les demandes de participation seront étudiées par les conseils consultatifs ministériels. La durée des projets sera d'un maximum de 14 semaines et ils seront parrainés par des organisations communautaires, et notamment par l'industrie privée. Les échelles salariales seront maintenues au taux du salaire minimum en vigueur dans les provinces. Les programmes éventuels seront aussi variés que les programmes réalisés l'année durant, mais ils tiendront compte des intérêts et des aspirations des jeunes Canadiens. On ne mettra pas l'accent sur les programmes individuels, mais surtout sur les programmes sérieusement orientés vers la collectivité — comme les programmes de lutte contre les incendies ou d'assainissement de l'environnement.

"The third new job creation element will be a Summer Job Corps in which we will invest up to \$10 million. The Summer Job Corps will provide employment opportunities for students in activities related to federal government priorities. Projects will be sponsored by federal departments and agencies. Students may work on such projects as cleaning up rivers. For the most part, the work will be out of doors. None of it will be within federal departments themselves. Students will work in a structured environment under trained leaders, in any one of a dozen priority areas.

"We will also continue, as part of the job creation component of the employment strategy, the existing summer student employment and activities program at a cost of about \$25 million. Those funds will provide for a variety of initiatives by federal departments to create employment for young people; for example, cadet corps, and student-run summer manpower centres.

"The Young Canada Works program, the student summer programs, the Summer Job Corps, and the main Canada Works program will all provide additional worthwhile employment opportunities for young people, allowing them to gain valuable experience, while at the same time helping them to meet financial demands. But these programs, in themselves, can only partly respond to the long-term problems of youth employment in Canada because many young Canadians lack work skills and experience rather than job opportunity."

LOCAL INITIATIVES PROGRAM 1976-77

Federal constituency allocations for the 1976-77 Local Initiatives Program (L.I.P) totalling \$89.1 million were announced October 5, 1976 by Manpower and Immigration Minister Bud Cullen.

Allocations are based on an estimated unemployment rate for each constituency, and the totals by province are as follows: Newfoundland \$7,718,000; Prince Edward Island \$1,638,000; Nova Scotia \$3,707,000; New Brunswick \$7,701,000; Quebec \$28,991,000; Ontario \$16,305,000; Manitoba \$2,449,000; Saskatchewan \$1,784,000; Alberta \$1,798,000; British Columbia \$16,171,000. The Northwest Territories has been allocated \$535,000 and the Yukon \$303,000.

Now in its sixth year of operation, L.I.P. is designed to create jobs during peak times of seasonal unemployment in Canadian communities. This year's program is expected to produce over 20,000 extra jobs this winter.

"Le troisième élément de création d'emplois sera la création d'un organisme d'emplois d'été, pour lequel nous consacrerons jusqu'à 10 millions de dollars. Cet organisme offrira des emplois aux étudiants dans des domaines d'activité se rattachant aux priorités du gouvernement fédéral. Les programmes seront commandités par les ministères et organismes de l'Etat. Les étudiants pourront participer à des programmes tels que le nettoyage de rivières. Dans la plupart des cas le travail s'effectuera en plein air, et non pas dans les ministères fédéraux même. Les étudiants travailleront dans un environnement structuré sous la direction de spécialistes dans n'importe quel de douze secteurs prioritaires.

"Dans le cadre de la partie de la stratégie de l'emploi portant sur la création d'emploi nous maintiendrons également les programmes d'emplois et d'activités d'été pour les étudiants et nous y consacrerons à peu près 25 millions de dollars. Ce montant aidera les ministères fédéraux à créer diverses possibilités d'emploi pour les jeunes; le corps des cadets et les centres de main-d'oeuvre d'été gérés par des étudiants, par exemple.

"Le programme "La jeunesse canadienne au travail", les programmes d'emplois d'été pour les étudiants, le corps des cadets et le programme principal "Le Canada au travail" offriront tous des possibilités d'emplois supplémentaires intéressantes aux jeunes, en leur permettant d'acquérir une expérience précieuse tout en les aidant à gagner de l'argent. En soi, ces programmes ne peuvent répondre que partiellement aux problèmes que pose l'emploi des jeunes Canadiens parce que bien des jeunes ne trouvent pas d'emploi faute de compétences et d'expérience, plutôt qu'à cause d'un manque d'ouvertures."

PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES 1976-1977

M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a annoncé le 5 octobre 1976 l'attribution par circonscription fédérale d'une somme de 89.1 millions de dollars en vertu du Programme des initiatives locales (PIL) de 1976-1977.

Les subventions sont attribuées en fonction du taux de chômage estimatif par circonscription. Les montants versés par province et territoire s'établissent ainsi: Terre-Neuve \$7,718,000; Île-du-Prince-Édouard \$1,638,000; Nouvelle-Écosse \$3,707,000; Nouveau-Brunswick \$7,701,000; Québec \$28,991,000; Ontario \$16,305,000; Manitoba \$2,449,000; Saskatchewan \$1,784,000; Alberta \$1,798,000; Colombie-Britannique \$16,171,000; les Territoires du Nord-Ouest \$535,000 et le Yukon \$303,000.

Le Programme, mis sur pied il y a maintenant six ans, crée des emplois au moment où le chômage saisonnier atteint le plus durement les collectivités canadiennes. On s'attend que le PIL crée plus de 20,000 emplois supplémentaires cet hiver.

Allocations are based on the unemployment estimates for each constituency. The department derives these estimates using 1971 Census data, the monthly Labour Force Survey and CMC statistics. Each constituency is guaranteed \$75,000. The remaining funds are then distributed to the constituencies in proportion to the number of unemployed exceeding seven per cent of the labour force, but ensuring that no constituency receives less than one-third of last year's allocation.

In the Yukon and Northwest Territories, there are no labour force and unemployment estimates and therefore, these allocations are the same proportion of the total budget as last year — Northwest Territories .60 per cent and the Yukon .34 per cent.

"This year, even more than in other years, funds are being directly targeted to areas of high unemployment within each riding," Mr. Cullen said.

The application deadline was September 10, 1976. The majority of approved projects will be starting between November 1, 1976 and January 31, 1977.

JOB OPENINGS FOR PROFESSIONALS

Job openings for executives, accountants, engineers, scientists, and professionals increased 12.7% during the third quarter of 1976, according to the Technical Service Council/Le Conseil de Placement Professionnel. The *rate* at which new jobs were formed was little changed, suggesting that the increase was largely due to employers taking longer to fill their positions.

"The slack economy has made employers unusually selective", according to N.A. Macdougall, TSC's general manager. "Most are insisting upon directly related experience in order to cut training costs. Many are prepared to wait for a superior candidate."

The TSC's quarterly survey of 1,500 employers from coast-to-coast showed that all regions in Canada except the Atlantic provinces reported increases in job openings for professionals between June and September, 1976. Ontario led with 21%, followed by the Prairies, 14%; B.C. and the Yukon, 6% and Quebec 4.5%. The sample in the Atlantic provinces was too small to be reliable. The survey is confined to jobs in business and industry and does not include openings with governments and institutions.

Les subventions sont basées sur le taux de chômage estimatif dans chaque circonscription. Le Ministère établit ces évaluations à partir des données du recensement de 1971, de l'enquête mensuelle sur la population active et des statistiques des CMC. Chaque circonscription est assurée de recevoir un montant minimum de \$75,000. Le reste des crédits est ensuite distribué aux circonscriptions en proportion du nombre de chômeurs excédant sept pour cent de la population active, tout en voyant à ce qu'aucune circonscription ne reçoive moins que le tiers de la subvention de l'an dernier.

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, on ne dispose pas de chiffres relatifs à la population active et au chômage. C'est pourquoi leurs subventions sont dans la même proportion du budget total que l'année dernière, soit .60 pour cent dans les Territoires du Nord-Ouest, et .34 pour cent au Yukon.

"Cette année, encore plus que par les années passées, a dit M. Cullen, l'attribution par circonscription des subventions répond aux besoins des collectivités que frappe le plus durement le chômage."

Les formulaires du PIL devaient être présentés au plus tard le 10 septembre. La majorité des projets approuvés débiteront entre le 1er novembre 1976 et le 31 janvier 1977.

DAVANTAGE DE DÉBOUCHÉS POUR LES CADRES SPÉCIALISÉS

Selon le Conseil de Placement Professionnel/Technical Service Council, le nombre de postes vacants pour les cadres supérieurs, les comptables, les ingénieurs, les scientifiques et les cadres spécialisés a augmenté de 12.7% au cours du troisième trimestre de 1976. Le rythme de création de nouveaux emplois a peu évolué, ce qui semble signifier que l'augmentation est en grande partie attribuable au fait que les employeurs prennent plus de temps à combler les postes vacants.

"Le ralentissement de l'activité économique a rendu les employeurs extrêmement exigeants, a dit M. N.A. Macdougall, directeur général du Conseil de Placement Professionnel (C.P.P.). La plupart d'entre eux recherchent des candidats expérimentés dans leur spécialité afin de réduire les frais de formation. Bon nombre d'employeurs sont disposés à attendre qu'un candidat de calibre supérieur se présente."

L'enquête trimestrielle menée à l'échelle nationale par le C.P.P. auprès de 1500 employeurs a révélé que toutes les régions du Canada, à l'exception des provinces de l'Atlantique, ont enregistré entre juin et septembre 1976 un accroissement du nombre de postes vacants pour les cadres spécialisés. L'Ontario vient au premier rang avec 21%, suivi des provinces des Prairies (14%), de la C.-B. et du Yukon (6%) et du Québec (4.5%). L'échantillon prélevé dans les provinces de l'Atlantique a été trop fragmentaire pour être concluant. L'enquête a été limitée aux emplois du

These increases were in sharp contrast to the 22% reduction of openings in the last twelve months. During the same period, professional jobs were down 48% in Ontario, 30.9% in Quebec, 14.9% in B.C. and the Yukon and 8.5% in the Prairies.

The number of job openings for professionals is expected to fluctuate around present levels for the balance of 1976. Profit restraints imposed by the Anti-Inflation Board have caused employers to re-evaluate capital expenditure programmes. Some projected plants have been cancelled or postponed. Consequently, job openings for engineers, designers and draftsmen with consulting engineering firms are much less numerous than in 1975.

Active consumer spending on automobiles, appliances and other durables has helped off-set the decline by creating openings for foremen and other production staff.

Shortages of some specialists continue, in spite of the generally slack economy. Vacancies for petroleum engineers outnumbered all other types, as oil exploration activity in Western Canada increased. Shortages of intermediate mechanical sales engineers continue to be severe. Experienced plant engineers, maintenance engineers, petroleum geologists, systems analysts and computer programmers are also in demand.

The demand is fair for municipal engineers, chemical process engineers, construction supervisors, cost estimators, purchasing agents and electrical engineers. Openings for technicians and technologists decreased sharply in the civil, chemical, electrical, mechanical and electronic fields. Job prospects are also poor for architects, architectural draftsmen, chemists, physical metallurgists, biologists, biochemists, EDP managers, market researchers, corporate planners, advertising men, contract administrators, technical writers, sales promotion specialists, agricultural engineers, technical illustrators, mineral geologists, foresters and chemical salesmen. Of the 1,700 positions reported, each of these last categories had fewer than 12 openings.

secteur industriel et commercial, les postes vacants dans le secteur public et les institutions exceptés.

Il s'agit là d'un contraste frappant avec la diminution de 22% du nombre de postes vacants enregistrée au cours des douze derniers mois. Pendant cette période, le nombre de postes vacants pour cadres spécialisés avait diminué de 48% en Ontario, de 30.9% au Québec, de 14.9% en Colombie-Britannique et au Yukon et de 8.5% dans les provinces des Prairies.

Le nombre des postes vacants de ce genre ne devrait pas varier tellement d'ici la fin de 1976. Le programme de restriction des bénéfices imposé par la Commission de lutte contre l'inflation a incité les employeurs à réexaminer leurs programmes de dépenses en capital. Certains projets de construction d'usines ont été annulés ou remis à plus tard. En conséquence, les postes vacants pour les ingénieurs, les concepteurs et les dessinateurs de firmes d'ingénierie-conseils sont beaucoup moins nombreux qu'en 1975.

Les dépenses de consommateurs pour l'achat d'automobiles, d'appareils ménagers et autres biens durables ont contribué à atténuer la baisse en créant des débouchés pour les contremaîtres et d'autres travailleurs de la production.

La pénurie de spécialistes continue à se faire sentir dans certains domaines malgré le ralentissement général de l'activité économique. La demande d'ingénieurs du pétrole a été plus forte que dans tout autre domaine en raison du regain d'activité de l'exploration pétrolière dans l'ouest du Canada. Il y a toujours une grande pénurie d'ingénieurs-vendeurs intermédiaires en mécanique. Sont également en demande les spécialistes expérimentés à titre d'ingénieurs d'usine, d'ingénieurs de machines fixes, de géologues pétroliers, d'analystes et de programmeurs en informatique.

Les ingénieurs municipaux, les ingénieurs chimistes, les surveillants de travaux de construction, les estimateurs de prix de revient, les acheteurs de produits et les ingénieurs en électricité sont en assez grande demande. Les débouchés pour les techniciens et les technologues ont diminué considérablement dans les domaines du génie civil, chimique, électrique, mécanique et électronique. Les perspectives d'emploi sont également peu encourageantes pour les architectes, les dessinateurs en architecture, les chimistes, les métallurgistes-physiciens, les biologistes, les biochimistes, les directeurs de services informatiques, les analystes de marché, les planificateurs d'entreprises, les agents de publicité, les agents de contrats, les rédacteurs techniques, les spécialistes de la promotion des ventes, les ingénieurs en agriculture, les illustrateurs de publications techniques, les géologues des mines, les experts-forestiers et les vendeurs de produits chimiques. Des 1,709 postes déclarés vacants, on en comptait moins de 12 dans chacune de ces dernières catégories de professions.

The slow-down in the economy has hit the 1976 university graduating classes, particularly general arts and general science graduates. Some, in routine clerical jobs, are bitter that their degree isn't a passport to security. Many are reluctant to consider sales, where demand is stronger than in the traditional management training jobs. Unable to find work, some graduates plan to return for advanced degrees, but openings for Ph.D.'s in most courses are poor. Most engineering and commerce graduates are placed, apart from those who are selective about location or type of work.

Le ralentissement de l'activité économique a touché les diplômés universitaires de 1976, en particulier dans le domaine des arts et des sciences en général. Dans le travail général de bureau, certains candidats sont déçus de constater que leur diplôme ne leur garantit pas la sécurité. Un grand nombre d'entre eux refusent de devenir vendeurs, secteur où la demande est plus forte que dans les postes traditionnels de stagiaires en gestion. Incapables de se trouver un emploi, certains diplômés projettent de poursuivre leurs études, mais les débouchés pour les titulaires de doctorats sont plutôt rares dans la plupart des disciplines.

Des diplômés en génie et en commerce réussissent pour la plupart à se placer, à l'exception de ceux qui sont exigeants quant au lieu d'emploi et au genre de travail.

INTRODUCTION

The Canada Agricultural Manpower Program is designed to achieve optimum utilization of Canadian manpower resources for the agricultural labour market. To assist in the development and stabilization of an organized agricultural labour market, worker referral, placement, and training services and programs are provided by Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools.

As seasonal fluctuations in manpower demand are characteristic to the agricultural industry, the services and programs offered by the Department of Manpower and Immigration include measures to mobilize the Canadian work force. In addition, foreign seasonal agricultural workers are admitted into Canada when shortfalls in the supply of Canadian workers are identified, particularly during the harvest periods.

Canada's farm labour force is basically composed of paid farm workers, unpaid family workers and self-employed operators. An average of one-half million people are employed in the industry, although in 1975 the numbers ranged from a summertime high of 579,000 to a winter low of 397,000. The hired portion of the agricultural labour force accounts for approximately 110,000 workers.

Canadian students are a significant source of workers for seasonal jobs. Through the May-to-August period in 1975 approximately 85,000 students were employed each month in the farm labour force.

In addition to providing an adequate supply of seasonal, relief and permanent agricultural manpower, the Department encourages improvements in the wage rates and employment and living conditions for farm workers and, thereby, helps upgrade the image of the agricultural industry in Canada.

To summarize, the Canada Agricultural Manpower Program embraces a number of services and programs. These are:

- (1) Canada Manpower Centre Services and Programs;
- (2) Canada Farm Labour Pools;
- (3) Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements;
- (4) Foreign Seasonal Agricultural Workers Program;
- (5) Canada-United States Exchange Program.

INTRODUCTION

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada est conçu dans le but d'atteindre à l'utilisation optimale des ressources canadiennes pour le marché du travail agricole. Afin de favoriser l'exploitation et la stabilisation d'un marché du travail agricole organisé, les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et les Services de la main-d'oeuvre agricole du Canada fournissent des programmes et des services de présentation des travailleurs, de placement et de formation.

En vue de répondre aux fluctuations saisonnières qui caractérisent la demande en main-d'oeuvre agricole, les services et les programmes assurés par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration prévoient des mesures visant à mobiliser la main-d'oeuvre canadienne. En outre, pour suppléer à la pénurie occasionnelle de travailleurs canadiens, surtout durant la période des moissons, des travailleurs agricoles saisonniers étrangers sont admis au Canada.

La population active agricole du Canada se compose essentiellement de travailleurs agricoles rémunérés, de travailleurs familiaux non rémunérés et de travailleurs autonomes. Environ un demi-million de personnes évoluent dans ce secteur d'activité bien qu'en 1975 leur nombre variait d'un maximum de 579 000 en été à un minimum de 397 000 en hiver. Les travailleurs agricoles employés se chiffrent à quelque 110 000 personnes.

Les étudiants canadiens constituent une source importante de travailleurs saisonniers. En effet, entre mai et août 1975, quelque 85 000 étudiants faisaient chaque mois partie de la main-d'oeuvre agricole.

En plus d'assurer une offre adéquate correspondant à la demande saisonnière ou permanente de la main-d'oeuvre agricole, le Ministère encourage l'amélioration des taux de salaires et des conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles et, de ce fait, contribue à valoriser l'image de l'agriculture au Canada.

En résumé, le Programme de main-d'oeuvre agricole du Canada englobe un certain nombre de services et de programmes:

- 1) les services et les programmes des Centres de Main-d'oeuvre du Canada;
- 2) les services de la main-d'oeuvre agricole;
- 3) les accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces;
- 4) le Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers;
- 5) le programme canado-américain d'échange.

I. AGRICULTURAL LABOUR MARKET — 1975

Agricultural production, as always, was greatly affected by climatic conditions. Inclement weather, late spring and early frost were the major factors which decreased harvest yields; shortages of labour were not a factor.

Farmers and food producers were generally able to count on Canadian students to meet most of their seasonal labour requirements. Foreign seasonal worker movements continued to play a significant role in meeting agricultural manpower supply and demand, particularly when students returned to school. Vigorous efforts by Canada Manpower Centres (CMCs) and Canada Farm Labour Pools (CFLPs) ensured that farm labour supply and demand were relatively in balance in most areas.

Regional agricultural consultants cooperated fully with the Provincial Agricultural Manpower Committees to develop programs and services required to meet the needs of employers and worker clients. As in 1974, temporary Manpower offices and additional Manpower Counsellors were provided in certain agricultural areas. The system of Canada Farm Labour Pools was expanded. In cooperation with the Provincial Agricultural Manpower Committees, the Department placed emphasis on agricultural training in 1975. A federal-provincial seminar was organized to assess training needs in agriculture and to plan effective agricultural manpower training activities.

II. REGIONAL HIGHLIGHTS

A. Atlantic Region

Generally, farmers and processors in the Region were able to locate sufficient workers for planting and harvesting of crops. The extremely dry summer lowered the yield per acre for several crops, particularly potatoes. However, there were no known losses resulting from worker shortages. Dairy herdsman continued to be in short supply.

The "U-Pick" method of harvesting strawberries is gaining further popularity in all provinces which is in turn easing the demand for harvest workers which is usually met with student workers.

The Nova Scotia blueberry crop increased in value in 1975. The crew chief system was again utilized for the harvest. The crew chief program which was developed from a Departmental training project is a system whereby the crew chiefs do their own recruiting and contract directly with employers. In view of the

I. LE MARCHÉ DU TRAVAIL AGRICOLE EN 1975

La production agricole, comme à l'habitude, a été grandement touchée par les conditions atmosphériques. La mauvaise température, le printemps tardif et le gel précoce sont les grands responsables de la baisse de production dans laquelle la pénurie de main-d'oeuvre n'a joué aucun rôle.

En général, les cultivateurs et les exploitants agricoles ont pu compter sur les étudiants canadiens pour combler en grande partie la demande de main-d'oeuvre. Les mouvements de travailleurs saisonniers étrangers ont continué cependant à jouer un rôle important dans l'équilibre de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre agricole, surtout lors du retour en classe des étudiants. Les efforts soutenus des Centres de Main-d'oeuvre du Canada (C.M.C.) et des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (S.M.A.C.) ont contribué à assurer la stabilité entre l'offre et la demande, dans la plupart des régions.

Les experts-conseils agricoles régionaux ont pleinement collaboré avec les comités fédéraux-provinciaux de la main-d'oeuvre agricole, en vue de mettre au point des programmes et des services correspondant aux besoins des clients employeurs et travailleurs. Tout comme en 1974, on a mis sur pied des C.M.C. temporaires et l'on a affecté un plus grand nombre de conseillers en main-d'oeuvre dans certaines régions agricoles. Le système des services de main-d'oeuvre agricole s'est élargi. En collaboration avec les Comités fédéraux-provinciaux, le Ministère a mis l'accent sur la formation en agriculture en 1975. Un colloque fédéral-provincial a été organisé pour évaluer les besoins en matière de formation agricole et pour prévoir des mesures réelles de formation de la main-d'oeuvre agricole.

II. FAITS SAILLANTS PAR RÉGION

A. Région de l'Atlantique

En règle générale, les cultivateurs et les producteurs de la Région ont pu trouver suffisamment de travailleurs pour les semailles et les récoltes. L'extrême sécheresse de l'été a baissé la production de plusieurs cultures, surtout celle des pommes de terre. Toutefois, les pertes ne sont en rien imputables à une pénurie de main-d'oeuvre. Les fermes laitières ont de nouveau été à court de gardiens de troupeaux.

La méthode "Récoltez vous-même" acquiert de plus en plus de popularité dans toutes les provinces, particulièrement pour la récolte des fraises. Il s'ensuit que la demande de travailleurs pour ce secteur qui est habituellement comblée par les étudiants a quelque peu diminué.

En 1975, la récolte des bleuets en Nouvelle-Écosse s'est améliorée. Le programme de formation de chefs d'équipe issu d'un projet de programme de formation du Ministère, est un système selon lequel les chefs d'équipe font leur propre recrutement et traitent directement avec les employeurs. Etant donné l'im-

growing importance of the blueberry crop, a CFLP branch office was opened in Nappan, the heart of the blueberry harvest.

The Nova Scotia apple crop was one of the best in years. For the bumper crop, the Annapolis Valley CFLP assured an adequate supply of workers by arranging for the temporary release of 300 students from schools during the peak demand period in September.

The use of mechanical potato harvesters has increased in New Brunswick and Prince Edward Island. The trend to mechanical equipment which has reduced the demand for workers is expected to continue.

B. Quebec Region

Although there was a marked reduction in the regular supply of agricultural workers, the 1975 year was very active. For the second consecutive year a 50 percent increase was recorded in the number of agricultural placements. Much of the additional activity is attributable to the introduction of CFLP services to the Quebec agricultural community. Another factor is the success of the program to provide daily transportation for apple pickers under the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreement. Without this mobility assistance, much of the apple harvest could have been lost.

Good weather conditions prevailed throughout most of the season and this permitted farmers to successfully harvest their crops.

The requests for Caribbean and Mexican workers were minimal. This was due to the restrictive nature of the Workmen's Compensation Act which excludes coverage for the agricultural sector. Although some private insurance is available, the rates are generally prohibitive for most employers.

The traditional movement of agricultural workers between the United States and Canada was significantly reduced. Only a dozen Quebec workers were sent for the potato harvest in Maine and approximately the same number of American workers were required for tobacco drying in Quebec. Intensive mechanization, together with the temporary closing down of schools in Aroostook County, Maine, were the factors affecting the steady decrease in the number of workers required for potato harvesting. The gradually improved skills of Quebec tobacco producers has reduced to a minimum the need for foreign tobacco drying specialists.

At the request of the Local Agricultural Manpower Boards discussions were held between representatives of the Union des Producteurs Agricoles, CFLP managers and Manpower Training consultants. As a result, two new training course outlines are presently

portance croissante de la récolte des bleuets, une succursale S.M.A.C. a été mise sur pied à Nappan, coeur de la région productrice.

En Nouvelle-Écosse, la récolte des pommes a été l'une des meilleures depuis des années. Le S.M.A.C. de la vallée d'Annapolis a fourni des travailleurs en nombre suffisant en prévoyant la mobilisation temporaire de 300 étudiants durant la période de pointe, en septembre.

L'utilisation de moissonneuses de pommes de terre a augmenté en Nouveau-Brunswick et dans l'Île-du-Prince-Édouard. On s'attend à ce que la tendance à utiliser de l'équipement mécanique, qui a réduit la demande de travailleurs, se poursuive.

B. Région du Québec

Même si l'offre habituelle de travailleurs agricoles a accusé une baisse marquée, l'année 1975 a été très active. Pour la deuxième année consécutive, une augmentation de 50% a été enregistrée dans le nombre de placements dans le secteur agricole. Cette augmentation a été rendue possible grâce en grande partie à la prestation des services du S.M.A.C. à la collectivité agricole du Québec. Un autre facteur serait le succès du programme qui assure le transport quotidien des cueilleurs de pommes, en vertu des accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces. Sans cette aide assurant la mobilité des travailleurs, une grande partie de la récolte de pommes aurait probablement été perdue.

Les bonnes conditions atmosphériques qui ont prévalu durant une grande partie de la saison, ont permis aux agriculteurs de faire de bonnes récoltes.

La demande de travailleurs des Antilles et du Mexique a été minimale. La raison en est que les dispositions de la Loi sur les accidents de travail ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles. Même si une assurance privée est disponible, les taux s'avèrent trop élevés pour la plupart des employeurs.

Le mouvement traditionnel de travailleurs agricoles entre les États-Unis et le Canada a considérablement ralenti. Seulement une douzaine de travailleurs du Québec sont allés faire la récolte des pommes de terre dans le Maine et environ un nombre analogue de travailleurs américains ont été demandés comme torréfieurs de tabac au Québec. La mécanisation sur une grande échelle, alliée à la fermeture temporaire des écoles du comté d'Aroostook, dans le Maine, ont entraîné une baisse constante de la demande de travailleurs pour la récolte de pommes de terre. La compétence croissante des producteurs de tabac au Québec a réduit au minimum le besoin de torréfieurs étrangers.

À la demande des Comités provinciaux de la main-d'oeuvre agricole, des entretiens ont eu lieu entre les représentants de l'Union des producteurs agricoles, les directeurs des S.M.A.C. et les conseillers en formation de la main-d'oeuvre. Comme résultat, deux

being studied and are expected to be approved in the near future.

C. Ontario Region

The combined placement activity of CMCs and CFLPs showed a slight decrease from the record number of placements reached in 1974. This is a result of a high unemployment rate, strikes and worker layoffs which created supplies of local manpower who were able to obtain jobs on their own initiative.

Field trips involving CMC counsellors from supply areas helped to improve selection and recruitment of workers which in turn reduced worker turnover and the need to locate replacement workers.

Greater employer satisfaction with the quality of workers recruited by the Department has resulted in a trend for "named" Canadian workers and family units from Quebec and the Maritimes particularly for the vegetable crops in Kent County. The workers are temporarily relocated to the demand areas with financial assistance from the Canada Manpower Mobility Program. This method allows the same workers to return to the job year after year and enables an employer to establish a "solid base" of Canadian labour.

Although ideal climatic conditions prevailed during the tomato planting and growing season, excessive rainfall hampered the harvest of crops. Despite the adverse elements, sufficient workers were available to allow most growers to meet their quotas. Favourable weather allowed the tobacco crop to be harvested earlier than usual which enabled growers to make greater use of the supply of students. In addition, the amount of tobacco grown decreased by over 20 per cent from the previous year, eliminating a significant number of jobs.

D. Prairie Region

Except where weather precluded a successful harvest, there was a sufficient supply of workers to meet the agricultural manpower demand for 1975. The supply of labour came from traditional labour sources as well as from other industries where the work force had experienced lengthy strikes. The Mexican Program and the International Youth Employment Exchange Program also provided manpower for the agricultural sector. Notwithstanding the favourable manpower supply situation, the agricultural labour market was unable to relieve the demands for qualified workers, such as dairy herdsmen, which continue to be in short supply.

Sugar beet growers in both Alberta and Manitoba were in the fortunate position of having a sufficient number of workers migrate to their local areas

projets de cours de formation sont actuellement à l'étude et seront probablement approuvés dans un proche avenir.

C. Région de l'Ontario

Les efforts conjugués dans les activités de placement des C.M.C. et des S.M.A.C. se sont traduits par une légère baisse dans le nombre record de placements atteint en 1974. Cela tient au taux de chômage élevé, aux grèves et à la mise en disponibilité de travailleurs, qui ont engendré un surplus de main-d'oeuvre locale qui a trouvé d'elle-même à se placer.

La visite de conseillers des C.M.C. des régions fournissant la main-d'oeuvre a contribué à améliorer la sélection et le recrutement des travailleurs, ce qui a réduit leur roulement et le besoin de chercher des remplaçants.

La satisfaction accrue manifestée par les employeurs pour la qualité des travailleurs recrutés par le Ministère s'est traduite par une tendance en faveur de travailleurs canadiens "désignés" et de groupes familiaux du Québec et des Maritimes, notamment pour les récoltes de légumes dans le comté de Kent. Les travailleurs sont temporairement déplacés vers les régions à forte demande grâce à l'aide financière fournie dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada. Cette méthode facilite le retour à l'emploi des mêmes travailleurs d'année en année et permet à l'employeur d'établir "une base sûre" de main-d'oeuvre canadienne.

Les conditions atmosphériques étaient excellentes tout au long de la plantation et de la croissance des tomates, mais des précipitations excessives ont entravé la récolte des cultures. En dépit de cela, un nombre suffisant de travailleurs a permis à la plupart des producteurs d'obtenir leur quote-part. La température clémente a avancé la récolte du tabac, ce qui a permis aux producteurs de recourir davantage aux services des étudiants. En outre, la quantité de tabac cultivé a baissé de plus de 20% par rapport à l'année précédente, ce qui a considérablement réduit le nombre d'emplois.

D. Région des Prairies

Sauf lorsque les conditions atmosphériques ont exclu les possibilités d'une bonne récolte, le nombre de travailleurs a été suffisant en 1975 pour répondre à la demande de main-d'oeuvre agricole. L'offre venait de sources de main-d'oeuvre traditionnelles ainsi que d'autres secteurs industriels immobilisés par de longues grèves. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et le Programme international d'échange d'emploi de jeunes ont également fourni de la main-d'oeuvre au secteur agricole. En dépit de la bonne situation de l'offre, le marché du travail agricole n'a pu faire face à la demande de travailleurs qualifiés, tels les gardiens de troupeaux, dont la pénurie se fait toujours sentir.

Autant en Alberta qu'au Manitoba, les producteurs de betteraves sucrières ont eu la chance de profiter d'un mouvement spontané de travailleurs vers ces régions.

without the benefit of an organized movement. In the Winkler area of Manitoba, the worker maintenance portion of the CFLP budget was used to help retain the supply of workers for referral to employers. In Alberta the main sources of supply of workers, as it has been for many years, were the Indian Reserves in northern Saskatchewan and Alberta.

The potato and vegetable industries in Manitoba and Alberta used local manpower as well as workers from the Mexican Program. The Mexican workers make up the shortfall between the required manpower and the available Canadian manpower. They also provided a solid core group who are willing to work weekends or evenings when the situation required.

Forestry workers became available for agricultural work last year when their industry became involved in prolonged strikes. This proved to be a boon to farmers in several areas of the province of Saskatchewan, where there was an unusual supply of individuals familiar with the use of heavy machinery and willing to work on farms.

E. Pacific Region

The 1975 agricultural season proved to be extremely successful for all recruitment and placement operations in the agricultural manpower sector in B.C. In general, workers were available in sufficient numbers throughout the year and particularly at harvest time. The major reason for the unusual abundance of workers this year was labour unrest in other industrial areas which developed into lengthy strikes. Many hundreds of workers affected by these strikes, frequently accompanied by their families, proved anxious and willing to earn wages by participating in harvest operations.

Once again, the 14 seasonal agricultural offices directly operated by Canada Manpower functioned very well and together with the CMCs, provided speedy and efficient service to the agricultural industry. During this first full year of operation for the Canada Farm Labour Pool system in B.C., the four CFLPs enjoyed a very successful and productive year.

In the Lower Fraser Valley acreage in crop remained fairly constant with previous years. The hop, cranberry and vegetable industries, already highly mechanized, witnessed an introduction of improved or new mechanical equipment and methods of harvesting. Based on the crop yield, the harvest activity and the labour supply, the season was successful. The areas of concern for farmers centered mainly on the producer's increased cost of production and decreased return for his commodity.

In the Okanagan-Kootenay area, 1975 was a good year for crop yields and labour supply. Nonetheless, the cool wet weather conditions during most of the growing season played havoc with some crops and

Dans la région de Winkler, au Manitoba, la tranche du budget du S.M.A.C. réservée au maintien de la main-d'oeuvre a été utilisée pour retenir les travailleurs à des fins de présentation aux employeurs. En Alberta, comme depuis de nombreuses années, les principales sources de travailleurs sont les Réserves indiennes du nord de la Saskatchewan et de l'Alberta.

Les industries des pommes de terre et de légumes au Manitoba et en Alberta ont eu recours à la main-d'oeuvre locale ainsi qu'aux travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique. Les travailleurs mexicains ont comblé l'écart entre la main-d'oeuvre requise et la main-d'oeuvre disponible. Ils formaient en outre une réserve sûre de travailleurs pour la fin de semaine ou le soir lorsque la situation l'exigeait.

L'an dernier, lorsque l'exploitation forestière a subi de longues périodes de grève, les travailleurs forestiers furent disponibles pour les travaux agricoles. Ce fut une grande chance pour les agriculteurs dans diverses régions de la Saskatchewan, où un nombre inusité de personnes sachant manipuler de l'équipement lourd consentaient à travailler dans les fermes.

E. Région du Pacifique

L'année 1975 a été excellente dans le domaine du recrutement et des opérations de placement pour le secteur agricole de la Colombie-Britannique. En règle générale, on a pu trouver des travailleurs en nombre suffisant toute l'année et, en particulier à la période des récoltes. La principale raison de cette grande disponibilité de travailleurs a tenu aux problèmes syndicaux qui, dans d'autres secteurs industriels, ont abouti à de longues périodes de grève. Plusieurs centaines de travailleurs touchés par ces grèves, souvent accompagnés de leur famille, ont été bien heureux de gagner un salaire en participant aux récoltes.

De nouveau, les 14 bureaux agricoles saisonniers, directement gérés par Main-d'oeuvre Canada, ont très bien fonctionné et, de concert avec les C.M.C., ont assuré des services rapides et compétents à l'industrie agricole. Au cours de cette première année complète de fonctionnement du système des S.M.A.C. en Colombie-Britannique, les opérations des quatre établissements ont été très fructueuses.

Dans la vallée du Bas-Fraser, la récolte à l'acre est restée assez semblable à celle des années précédentes. Les industries du houblon, des canneberges et des légumes, déjà hautement mécanisées, ont bénéficié de méthodes de récolte et d'un équipement mécanique nouveaux ou améliorés. Du point de vue du rendement et de l'activité des récoltes, de même que de l'offre de main-d'oeuvre, la saison a été excellente. Les cultivateurs se sont surtout préoccupés du coût accru de la production et du revenu réduit qui revient aux cultivateurs.

Dans la région d'Okanagan-Kootenay, 1975 a été une bonne année pour les récoltes et l'offre de la main-d'oeuvre. Néanmoins, le temps frais et humide au

resulted in most maturity dates being anything but normal.

On the manpower side, there was a surplus of agricultural workers available throughout the entire season, even though heavier than usual labour demand periods were experienced. Bumper crops of grapes and apples were harvested without any complaints of labour shortages. The labour supply remained in surplus to requirements throughout the harvest.

The quality of agricultural workers available was comparatively high. Once placed in employment, the majority of the workers stayed on the job to completion, and turnover was reduced to a minimum.

III. PROGRAM HIGHLIGHTS

A. Canada Manpower Centre Placement Services

CMC Managers and staff continued to work closely with local farmer organizations and government agricultural representatives to identify labour demands and training requirements. Once again, in certain labour-intensive agricultural areas additional staff were hired and seasonal offices were set up by CMCs during peak demand periods to mobilize available supplies of workers to areas of known demand.

In 1975, CMCs reported that 56,352 persons were placed in agricultural employment. Working in conjunction with the CMCs are the CFLPs, who reported 39,172 placements during 1975. In total, there were 95,524 placements in 1975, representing a 5% increase over the 91,857 placements made in 1974.

B. Agricultural Manpower Training Programs

With the emphasis on developing a skilled work force for the agricultural sector and improving productivity in the industry, 166 different types of agricultural courses were offered through the Canada Manpower Training Program in 1975-76. Altogether, over 10,000 farm operators and agricultural workers were enrolled in full-time training courses. The total cost to Canada for agricultural manpower training programs was in excess of eight million dollars during the 1975-76 fiscal year.

C. Canada Farm Labour Pools

The Canada Farm Labour Pool (CFLP) System introduced in 1974 has been highly effective in meeting its objectives of better organizing the agricultural labour market and providing greater stability in the supply of seasonal, relief and permanent farm workers.

The number of operational CFLPs increased in 1975 to 54 from the 35 that were serving the agricultural

cours d'une grande partie de la saison a endommagé quelques cultures et a ralenti le rythme normal de maturation de la plupart d'entre elles.

Du côté de la main-d'oeuvre, il y a eu un surplus de travailleurs agricoles durant toute la saison, même si les périodes de demande de main-d'oeuvre ont été plus fortes que d'ordinaire. Les récoltes de raisin et de pommes ont eu lieu sans problèmes de main-d'oeuvre. Tout au long de la période des récoltes, l'offre de main-d'oeuvre a excédé la demande.

La qualité des travailleurs agricoles disponibles était relativement supérieure. Une fois placés, la plupart des travailleurs ont gardé leur emploi jusqu'à la fin; le roulement en a été réduit au minimum.

III. FAITS SAILLANTS SELON LES PROGRAMMES

A. Service de placement des Centres de Main-d'oeuvre du Canada

Les directeurs et le personnel des C.M.C. ont continué à travailler en étroite collaboration avec les groupements agricoles locaux et les représentants du gouvernement en matière d'agriculture, dans le but de déterminer les besoins en main-d'oeuvre et en formation. Dans certaines régions agricoles où la demande est très forte, les C.M.C. ont dû à nouveau embaucher du personnel supplémentaire et établir des bureaux saisonniers en période de pointe afin de répondre adéquatement aux besoins en main-d'oeuvre signalés.

Les C.M.C. signalent qu'en 1975, 56 352 personnes furent placées dans le secteur de l'Agriculture. Les S.M.A.C., de concert avec les C.M.C., ont déclaré 39 172 placements pour 1975, pour un total de 95 524 placements en 1975, soit une augmentation de 5 p. 100 par rapport aux 91 857 placements effectués en 1974.

B. Programme de formation en agriculture

Conformément à la tendance marquée vers la formation d'une main-d'oeuvre qualifiée pour le secteur agricole, et pour accroître la productivité de cette industrie, le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada a offert 166 types de cours agricoles différents en 1975-1976. Au total, plus de 10 000 exploitants et travailleurs agricoles se sont inscrits aux cours à plein temps. Les programmes de formation en agriculture ont au total coûté au Canada plus de huit millions de dollars durant l'année financière 1975-1976.

C. Services de main-d'oeuvre agricole du Canada

Le système des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (S.M.A.C.), mis sur pied en 1974, a été très efficace dans la réalisation de ses objectifs qui étaient de mieux organiser le marché du travail agricole et d'assurer une plus grande stabilité de l'offre pour la main-d'oeuvre saisonnière et permanente.

En 1975, le nombre de S.M.A.C. au service de la collectivité agricole est passé de 35 qu'il était en 1974

community in 1974. Placements, referrals and registrations in 1975 doubled compared to the previous year. The CFLPs registered 63,074 workers and referred them to 54,003 jobs. As in 1974, approximately half of the CFLP activity took place in Ontario where 15 CFLPs were located.

A survey of employers who used CFLP services in 1975 revealed that the CFLPs have been well received and that the proportion of employers who use the Pools on a regular basis has increased substantially.

Much of the success of the Pools is attributable to the work of Local Agricultural Manpower Boards (LAMBs). Most LAMBs have been quite active in establishing guidelines for the wage rates to be paid by employers to workers hired through the Canada Farm Labour Pools, and for working conditions and worker accommodations.

D. Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements

Bilateral discussions and negotiations continued with the provinces to develop acceptable provisions for Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements. Several of the Agreements were finalized.

The signed Agreements emphasize federal-provincial consultation, the improvement of housing for seasonal workers, the development of agricultural programs for youth, and continuing research into agricultural manpower matters. To reflect the federal responsibility for the recruitment, movement and placement of agricultural workers, the costs to mobilize seasonal workers, which were formerly cost-shared under the Agreements, are now covered by the Canada Manpower Mobility Program.

In previous years the Agreements were for one year. However, retroactive to April 1, 1975, Agreements may cover periods up to three years.

Agreements expiring in 1978 have been signed with the Provinces of Prince Edward Island, Nova Scotia, New Brunswick, Ontario and Saskatchewan. The Agreements with the Provinces of Manitoba and British Columbia will terminate in 1977 while the Agreement negotiated with Alberta, applied to the 1975-76 fiscal year. An Agreement with Quebec is being finalized.

The Department of Manpower and Immigration budgets approximately one million dollars each fiscal year for its share of expenditures under the terms of the Agreements.

à 54. Les placements, les présentations et les inscriptions ont doublé en 1975 au regard de l'année précédente. Les S.M.A.C. ont inscrit 63 074 travailleurs et les ont présentés à 54 033 emplois vacants. Comme en 1974, le gros des activités s'est concentré en Ontario où 15 S.M.A.C. sont situés.

Une enquête menée auprès des employeurs ayant eu recours aux services du S.M.A.C. en 1975 révèle que ces derniers ont été bien accueillis et que la proportion d'employeurs utilisant ces services régulièrement a considérablement augmenté.

Une grande part du succès des S.M.A.C. est attribuable aux travaux des Commissions locales de la main-d'oeuvre agricole (C.L.M.A.). En effet, la plupart d'entre elles ont joué un grand rôle pour la formulation de directives concernant le taux des salaires à verser par l'employeur aux travailleurs embauchés par l'intermédiaire du S.M.A.C., de même que des lignes directrices se rapportant aux conditions de travail et aux dispositions de logement.

D. Accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces

Des entretiens et des pourparlers bilatéraux se sont poursuivis avec les provinces afin d'établir des modalités acceptables pour les accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces. Plusieurs accords ont abouti.

Les Accords conclus insistent sur la consultation fédérale-provinciale, l'amélioration des habitations pour les travailleurs saisonniers, la mise au point de programmes agricoles à l'intention des jeunes et la recherche continue en matière de main-d'oeuvre agricole. Afin de refléter la responsabilité fédérale en ce qui concerne le recrutement, le mouvement et le placement des travailleurs agricoles, le coût de la mobilisation des travailleurs saisonniers qui était auparavant partagé en vertu des Accords, est maintenant réglé par le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.

Les années précédentes, les Accords étaient conclus pour une durée d'un an; rétroactivement au 1er avril 1975, ils peuvent maintenant se prolonger sur une période de trois ans.

Des Accords valables jusqu'en 1978 ont été conclus avec l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Les Accords intervenus avec les provinces du Manitoba et de la Colombie-Britannique se termineront en 1977, tandis que l'accord conclu avec l'Alberta porte sur l'année financière 1975-1976. Un accord avec le Québec sera bientôt conclu.

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration consacre environ un million de dollars chaque année à sa part des dépenses dans le cadre des Accords.

(i) **Agriculture for Young Canadians**

Agriculture for Young Canadians is administered under the terms of the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements. Since 1974, the federal government has budgeted one half million dollars each year for the program. Expenditures of up to \$100,000 may be shared with each province for the establishment and operation of programs to attract young Canadians, primarily students, to agricultural work during the summer vacation period and to possible future careers in agriculture. In 1975, over 7,500 students obtained summer employment from Agriculture for Young Canadians programs in Ontario, Manitoba, Alberta and British Columbia.

E. Foreign Seasonal Agricultural Workers Program

The policy of the Canadian government requires that all job opportunities in Canada be made available to Canadians and legal permanent residents before foreign workers are admitted. However, as a supplement when shortfalls arise in the supply of Canadian agricultural workers, a number of arrangements have been made with foreign governments to provide workers particularly during peak demand periods.

The arrangements, known as the Caribbean Program, Mexican Program, and the International Youth Exchange Programs directed to agriculture, are the individual components of the Foreign Seasonal Agricultural Workers Program.

The terms and conditions for the 1975 Caribbean and Mexican movements were established in consultation with employer groups and representatives of the participating countries.

(i) **Caribbean Program**

The Caribbean Program was developed in 1966 initially with Jamaica and later was expanded to include Barbados and Trinidad and Tobago. A further seven islands of the Eastern Caribbean have agreed to participate in the Program as of 1976.

In 1975, the number of Caribbean workers entering Canada under the Program reached 5,584, which was 4.5% above the 5,342 persons admitted in 1974. All workers were employed in Ontario, except for 71 who went to Quebec. A 48.4% increase in the number of participating Canadian employers was noted, from 504 employers in 1974 to 748 in 1975.

(i) **Agriculture Jeunesse**

Le programme d'Agriculture Jeunesse est régi par les Accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces. Depuis 1974, le gouvernement fédéral consacre chaque année un demi-million de dollars au programme. Les dépenses allant jusqu'à \$100 000 peuvent être partagées avec chaque province pour l'établissement et la mise en application des programmes visant à attirer les jeunes Canadiens, surtout les étudiants, vers le travail agricole au cours des vacances d'été et à favoriser leur éventuelle carrière en agriculture. En 1975, plus de 7 500 étudiants ont obtenu, grâce au programme d'Agriculture Jeunesse, un emploi d'été en Ontario, au Manitoba, en Alberta ou en Colombie-Britannique.

E. Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers

La politique du gouvernement canadien en matière de débouchés consiste à en favoriser l'accès aux Canadiens et aux résidents autorisés d'abord, avant d'admettre les travailleurs étrangers. Toutefois, pour suppléer à la demande de main-d'oeuvre agricole canadienne disponible, en période de pointe, des dispositions ont été prises avec des gouvernements étrangers.

Les arrangements, connus sous le nom de Programme des travailleurs saisonniers des Antilles, Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et Programme international d'échange d'emploi de jeunes, tous trois dans le secteur agricole, sont les composantes du Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers.

Les modalités pour 1975 des mouvements de travailleurs provenant des Antilles et du Mexique ont été établies après consultation auprès de groupes d'employeurs et de représentants des pays participants.

(i) **Programme des Antilles**

Le Programme des Antilles a été mis au point en 1966, au départ avec la Jamaïque; son cadre a été par la suite élargi pour comprendre la Barbade et Trinidad-Tobago. Un autre groupe de sept îles des Petites Antilles a accepté de participer au Programme à partir de 1976.

En 1975, le nombre de travailleurs Antillais admis au Canada en vertu du Programme a atteint 5 584, soit 4.5 p. 100 de plus qu'en 1974. Tous les travailleurs furent employés en Ontario, à l'exception de 71 d'entre eux qui se sont dirigés vers le Québec. On a constaté une augmentation de 48.4 p. 100 du nombre d'employeurs canadiens ayant pris part au programme; de 504 en 1974, ils sont en effet passés à 748 en 1975.

(ii) Mexican Program

The Mexican Program was initiated in 1974 to ensure that the traditional annual influx of agricultural workers from Mexico to Canada is organized and that the workers are protected in the process.

Altogether 382 Mexican workers arrived in Canada during 1975. The workers were employed in the Provinces of Quebec (20), Ontario (260), Manitoba (33) and Alberta (69).

The Mexican Program has been of particular interest to employers in Alberta and Manitoba as a solution to overcoming farm worker shortages, particularly during harvest weekends and evenings.

(iii) International Youth Employment Exchange Program

Young foreign workers are temporarily employed on Canadian farms under exchange programs with European countries. Each year, a quota is established for the number of workers who can enter Canada under these programs. In 1975, more than 1,750 young workers were admitted. Of this group, 1,172 were employed in the tobacco harvest in Ontario.

F. Canada-United States Exchange Program

To eliminate shortages of experienced tobacco curers and primers, workers from the United States are admitted annually for employment in the Ontario tobacco industry.

Over the years, a similar arrangement has also been made with the United States government for the movement of Canadians to work in the potato harvest in Maine, U.S.A.

The number of workers involved in this Program has declined over the years. Only 289 workers participated in 1975, with 277 American tobacco specialists entering Ontario and 12 Canadians going to the Maine potato harvest. This represented a decrease of 390 workers from 1974.

(ii) Programme du Mexique

Le Programme du Mexique a été mis sur pied en 1974 dans le but de régler l'afflux annuel traditionnel des travailleurs agricoles du Mexique au Canada et d'assurer leur protection.

Au total, 382 travailleurs mexicains sont entrés au Canada en 1975. Ils furent employés au Québec (20) en Ontario (260) au Manitoba (33) et en Alberta (69).

Le Programme du Mexique présente un intérêt particulier pour les employeurs de l'Alberta et du Manitoba, en tant que solution de rechange à la pénurie des travailleurs agricoles, surtout la fin de semaine et le soir, en période de récoltes.

(iii) Programme international d'échange d'emploi de jeunes

De jeunes travailleurs étrangers sont temporairement employés sur des fermes canadiennes en vertu des programmes d'échange avec certains pays d'Europe. Chaque année, on fixe un contingent de travailleurs autorisés à entrer au Canada dans le cadre de ces programmes. En 1975, plus de 1 750 jeunes travailleurs ont été admis. De ce groupe, 1 172 furent employés à la récolte du tabac en Ontario.

F. Programme canado-américain d'échange de moissonneurs

Afin d'enrayer la pénurie de torréfieurs de tabac et de cueilleurs d'expérience, certains travailleurs américains sont autorisés chaque année à venir travailler dans l'industrie ontarienne du tabac.

Au cours des années, des accords ont également été conclus avec les États-Unis afin de permettre à des Canadiens de travailler à la récolte des pommes de terre dans le Maine.

Le nombre de travailleurs touchés dans cet échange tend à diminuer d'année en année. Seulement 289 travailleurs y ont pris part en 1975, dont 277 spécialistes américains du tabac qui sont venus en Ontario et 12 Canadiens qui ont fait la récolte des pommes de terre dans le Maine. Cela représente une réduction de 390 travailleurs par rapport à 1974.

**Department of Manpower
and Immigration
Canada Agricultural Manpower
Program**

**STATISTICAL TABLES
for the period 1971 to 1975**

**A. Canada Manpower Centre and Canada Farm
Labour Pool Placement Activity**

- TABLE I — Placements by Canada Manpower
Centres and Canada Farm Labour
Pools
- II — Placements by Canada Manpower
Centres
- III — Placements by Canada Farm Labour
Pools

B. Foreign Seasonal Agricultural Workers Program

- TABLE IV — Caribbean Program
- V — Mexican Program
- VI — European Student Tobacco Workers
(Ontario)
- VII — International Youth Employment
Exchange Programs

C. Canada-United States Exchange Program

- TABLE VIII — United States Tobacco Specialists
Entering Ontario
- IX — Canadian Workers to the Maine Potato
Harvest

**Ministère de la Main-d'oeuvre
et de l'Immigration
Programme de la Main-d'oeuvre
agricole**

**TABLEAUX STATISTIQUES
1971 à 1975**

**A. Activités de placement des Centres de Main-
d'oeuvre du Canada et des Services de main-d'oeuvre
agricole du Canada**

- TABLEAU I — Placements effectués par les Centres
de Main-d'oeuvre du Canada et les
Services de main-d'oeuvre agricole du
Canada
- II — Placements effectués par les Centres
de Main-d'oeuvre du Canada
- III — Placements effectués par les
Services de main-d'oeuvre agricole du
Canada

**B. Programme des travailleurs agricoles saisonniers
étrangers**

- TABLEAU IV — Programme des Antilles
- V — Programme du Mexique
- VI — Travailleurs étudiants européens du
tabac (Ontario)
- VII — Programme international d'échange
d'emploi de jeunes

**C. Programme canado-américain d'échange de
moissonneurs**

- TABLEAU VIII — Spécialistes américains du tabac en
Ontario
- IX — Travailleurs canadiens à la récolte
des pommes de terre dans le Maine

**CANADA AGRICULTURAL MANPOWER PROGRAM
PROGRAMME DE LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE DU CANADA**

**A. CANADA MANPOWER CENTRE AND CANADA FARM LABOUR POOL PLACEMENT ACTIVITY
ACTIVITÉS DE PLACEMENT DES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA ET DES
SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE DU CANADA**

Table I **Placements by Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools**
Tableau I **Placements effectués par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
1971	67,585	2,610	10,667	24,568	4,862	24,878
1972	78,421	2,419	13,448	24,399	9,972	28,183
1973	72,800	2,388	12,228	29,024	5,129	24,031
1974	91,857	3,148	18,472	35,915	7,329	26,993
1975	95,524	5,098	26,770	33,687	11,403	18,566

Table II **Placements by Canada Manpower Centres**
Tableau II **Placements effectués par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
1971	67,585	2,610	10,667	24,568	4,862	24,878
1972	78,421	2,419	13,448	24,399	9,972	28,183
1973	72,800	2,388	12,228	29,024	5,129	24,031
1974	75,031	1,534	18,408	24,979	3,509	26,601
1975*	56,352	1,726	20,298	15,551	3,077	15,700

*Reduction from 1974 due to placement activity transfer from CMCs to CFLPs.

*Réduction par rapport à 1974 causée par le transfert de l'activité de placement des C.M.C. aux S.M.A.C.

Table III **Placements by Canada Farm Labour Pools**
Tableau III **Placements effectués par les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
1974*	16,826	1,614	64	10,936	3,820	392
1975	39,172	3,372	6,472	18,136	8,326	2,866

*April 1 to December 31, 1974. / *Du 1er avril au 31 décembre 1974.

**B. FOREIGN SEASONAL AGRICULTURAL WORKERS PROGRAM
B. PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ÉTRANGERS**

Table IV **Caribbean Program**
Tableau IV **Programme des Antilles**

YEAR ANNÉE	PARTICIPATING CANADIAN EMPLOYERS/ EMPLOYEURS CANADIENS PARTICIPANTS	TOTAL WORKERS/ TOTAL DES TRAVAILLEURS	WORKERS BY COUNTRY OF ORIGIN TRAVAILLEURS SELON LE PAYS D'ORIGINE		
			JAMAICA JAMAÏQUE	TRINIDAD & TOBAGO/ TRINITÉ & TOBAGO	BARBADOS BARBADE
1971	118	1,271	640	348	283
1972	187	1,529	774	407	348
1973	379	3,048	1,473	825	750
1974	504	5,342	2,954	1,296	1,092
1975	748	5,584	3,301	1,214	1,069

Table V **Mexican Program**
Tableau V **Programme du Mexique**

YEAR ANNÉE	PARTICIPATING CANADIAN EMPLOYERS/ EMPLOYEURS CANADIENS PARTICIPANTS	TOTAL WORKERS/ TOTAL DES TRAVAILLEURS	WORKERS BY PROVINCE OF EMPLOYMENT TRAVAILLEURS RÉPARTIS SELON LA PROVINCE D'EMPLOI			
			ONTARIO ONTARIO	ALBERTA ALBERTA	MANITOBA MANITOBA	QUEBEC QUÉBEC
1974	—	195	147	32	9	7
1975	72	382	260	69	33	20

Table VI **European Student Tobacco Workers (Ontario)**
Tableau VI **Travailleurs étudiants européens du tabac (Ontario)**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	AUSTRIA AUTRICHE	BELGIUM BELGIQUE	FRANCE FRANCE	NETHER- LANDS PAYS-BAS	U.K. ROYAUME- UNI	WEST GERMANY ALLEMAGNE DE L'OUEST
1971	675	75	150	150	75	150	75
1972	675	75	150	150	75	150	75
1973	1,162	36	350	250	150	266	110
1974	1,332	19	350	294	200	319	150
1975	1,172	16	350	296	150	245	115

Table VII **International Youth Employment Exchange Programs**
Tableau VII **Programme international d'échange d'emploi de jeunes**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	EUROPEAN EUROPE	JAPANESE JAPON	KOREAN CORÉE
1971	435	420	15	—
1972	367	357	10	—
1973	380	375	5	—
1974	381	376	5	—
1975	575	549	15	11

C. CANADA-UNITED STATES EXCHANGE PROGRAM
C. PROGRAMME CANADO-AMÉRICAIN D'ÉCHANGE DE MOISSONNEURS

Table VIII **United States Tobacco Specialists Entering Ontario**
Tableau VIII **Spécialistes américains du tabac en Ontario**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	CURERS TORRÉFIEURS	PRIMERS CUEILLEURS	TIERS LIEURS
1971	377	192	172	13
1972	223	102	116	5
1973	120	63	55	2
1974	350	176	174	0
1975	277	115	155	7

Table IX **Canadian Workers to the Maine Potato Harvest**
Tableau IX **Travailleurs canadiens à la récolte des pommes de terre dans le Maine**

YEAR ANNÉE	TOTAL TOTAL	QUEBEC QUÉBEC	NEW BRUNSWICK NOUVEAU- BRUNSWICK
1971	862	646	216
1972	499	394	105
1973	420	334	86
1974	329	250	79
1975	12	12	0

Population, Technology and Resources, Science Council of Canada, Report No. 25, July 1976, 91 pages, Ministry of Supply and Services, Ottawa, Catalogue No. SS 22-1976/25, Price: Canada \$2.00; Other countries \$2.40.

In this report, the Science Council of Canada advocates a conserve society in which food, energy, and resources would be used frugally, and waste avoided. A moderate rate of population growth is recommended; this would be achieved by decreasing immigration. Urban sprawl would be controlled and prime farm land preserved. In this way, Canada could continue to play a useful role in the world as an exporter of food, services, and technology.

The report stresses that Canada must discard the myths that its agricultural potential is almost infinite and that its resources and land area will support a virtually open-door immigration policy. In fact, prime farm land is extremely scarce; only about two per cent of Canada's land area falls into this category. Urban growth is taking over much of this land, especially in southern Ontario and the St. Lawrence lowlands. Only British Columbia has legislation protecting farm land, and action is urgently needed in the provinces of Ontario and Quebec.

Canada is one of the most energy intensive countries in the world, both because of its climate and energy dependent life style. Even if the population remained at its present level, the study estimates that there would be a 50 per cent rise in energy consumption by the end of the century. Supplying the required electrical power during this period will be a Herculean task, and with fewer water power sites available, the most feasible alternative energy sources are nuclear power and coal. Oil and natural gas reserves are much smaller than was thought five years ago and frontier discoveries have been disappointing; recently it became apparent that the Athabasca tar sands will be less productive than was forecasted. Increased reliance on expensive imported oil is unavoidable. In view of this, the Council report recommends a concerted and greatly strengthened national effort to reduce energy demands.

Controlling urban sprawl is a key to the achievement of several Science Council objectives. Canadians continue to live in and around cities, especially Montreal, Toronto and Vancouver. Suburban areas are expanding onto good farm land and more people are moving

Démographie, technologie et richesses naturelles, Conseil des sciences du Canada, Rapport n° 25, juillet 1976, 91 pages, Ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, n° de catalogue SS 22-1976/25. Prix: Canada: \$2 Autres pays: \$2.40.

Le Conseil des sciences du Canada se prononce, dans ce rapport, en faveur d'une société canadienne de conservation qui ménagerait nourriture, énergie et ressources et éviterait le gaspillage. Il recommande également de ralentir la croissance démographique en mettant un frein à l'immigration. Par le contrôle de l'éparpillement urbain et la préservation des terres arables de qualité, le Canada pourrait continuer à se rendre utile dans le monde entier à titre d'exportateur de denrées alimentaires, de services et de technologie.

Selon le rapport, les Canadiens doivent renoncer à certains mythes au sujet de leur pays, tels que l'ampleur quasi illimitée de ses ressources agricoles, et une abondance de richesses naturelles et de terres permettant de maintenir les portes grandes ouvertes à l'immigration. Les bonnes terres agricoles sont extrêmement rares au pays: un peu plus de deux pour cent seulement des terres appartiennent à cette catégorie et la croissance urbaine nous prive d'une bonne partie d'entre elles, particulièrement dans le sud de l'Ontario et dans les Basses-Terres du Saint-Laurent. Seule la Colombie-Britannique a adopté une législation pour protéger ses terres agricoles et, en Ontario comme au Québec, des mesures s'imposent de toute urgence.

De par son climat et son mode de vie, le Canada est l'un des pays du monde qui dépend le plus de ses ressources énergétiques. On estime que même si la population se stabilise à son niveau actuel, la consommation d'énergie s'accroîtra de cinquante pour cent d'ici la fin du siècle. Répondre aux besoins en électricité représentera alors une tâche herculéenne et, vu le nombre limité d'installations hydrauliques, il faudra vraisemblablement se tourner du côté de l'énergie nucléaire et du charbon, qui offrent la meilleure solution de rechange. Les réserves de pétrole et de gaz naturel du pays sont beaucoup plus restreintes qu'on ne le croyait il y a cinq ans. Les découvertes dans les régions excentriques du pays ont été décevantes, et l'on sait depuis peu que les sables bitumineux de l'Athabasca ne donneront pas le rendement qu'on en attendait. Notre dépendance, à l'égard des importations très coûteuses de pétrole, s'accroîtra inéluctablement et c'est pourquoi le Conseil des sciences recommande qu'un effort concerté et plus énergique soit fait, dans l'ensemble du pays, afin de réduire la demande d'énergie.

Le contrôle de l'éparpillement urbain est essentiel à la réalisation de plusieurs des objectifs du Conseil des sciences. Les Canadiens continuent de se regrouper dans les conurbations, particulièrement à Montréal, Toronto et Vancouver. Les banlieues empiè-

into rural areas near the cities. Most of these people depend on the automobile for transportation. The council's solution to this problem is to increase the population density of existing cities, through good design which will not create a sense of crowding. The growth of low density suburban communities should be discouraged.

The age structure of the Canadian population suggests that there will be two distinctive population trends during the next 25 years. The first will be the continued impact of the post-war baby boom. The majority of young people in this group are now between 15 and 25 years. Their impact on the educational system will be apparent for a few more years; thereafter they will be seeking jobs and establishing families. Consequently, there will be an increased housing demand. The other demographic factor is the gradual aging of the Canadian population. The report anticipates that the number of persons aged 65 and over in Canada will double by the end of the century, to 3.4 million from 1.7 million. Authors of the report are convinced that an increasing share of Canada's medical services will be devoted to care of the elderly. It is not too soon to start planning for this changed society, marked by a relatively smaller school age population, a larger and progressively older labour force, and an ever larger elderly population.

Even with moderately low levels of immigration, the Canadian labour force is expected to grow by about 250,000 a year until 1980. This growth will be due primarily to domestic factors; for example, those born during the baby boom will be entering the labour force. After 1980, the rate of growth will decline fairly sharply, and by 1986 additions to the labour force should drop to about 150,000 a year. The Science Council study points out that the domestic supply of new workers will drop dramatically at the same time that the current generation of mine and resource workers approaches retirement age. The suggested solution to this dilemma is that Canadians prepare to accept some of the less attractive jobs in the labour market, rather than expect immigrant labour to fill them.

The Science Council advocates expansion of the Canadian population in an orderly and controlled way from its present level of 23 million to 29 million by the year 2001. This would be possible with a net inflow of about 50,000 migrants a year — 100,000 immigrants less 50,000 emigrants. The study contends that Canada cannot significantly alleviate the problem of exploding world populations through immigration.

tent sur les bonnes terres agricoles et la campagne avoisinant les villes attire une population de plus en plus nombreuse qui dépend en grande partie de l'automobile pour son transport. Comme solution à ce problème, le Conseil propose d'augmenter la densité de population des villes, ce qui d'après lui pourrait se faire sans créer une impression d'entassement par l'adoption d'une bonne planification. En outre, il faudrait décourager la croissance des banlieues à faible densité de population.

La pyramide des âges de la population canadienne laisse entrevoir l'apparition de deux tendances démographiques distinctes au cours des vingt-cinq prochaines années. D'abord, les effets du "gonflement" causé par la poussée démographique d'après-guerre continueront à se faire sentir. Comme la plupart des jeunes de cette génération ont maintenant entre quinze et vingt-cinq ans, leur influence marquera encore pendant quelques années le système d'enseignement, après quoi, ils entreront sur le marché du travail et fonderont des familles. Il en résultera, entre autres, un accroissement de la demande de logements. Le vieillissement graduel de la population canadienne est le deuxième facteur démographique qui entrera en jeu. On prévoit, dans le rapport, que le nombre de Canadiens âgés de soixante-cinq ans et plus doublera d'ici la fin du siècle, passant de 1,7 à 3,4 millions. Une part grandissante des services médicaux devra assurément être consacrée aux vieillards, affirme le Conseil des sciences. Il n'est pas trop tôt pour se préparer à faire face à ce revirement de situation que caractériseront une diminution relative de la population d'âge scolaire, un accroissement et un vieillissement progressif de la population active et une augmentation encore plus sensible de la population d'âge avancé.

Même avec un taux d'immigration modérément faible, on estime que la population active canadienne continuera probablement de s'accroître à un taux annuel élevé de 250 000 par année environ, jusqu'en 1980. Cette croissance sera principalement d'origine interne: les jeunes issus de la poussée nataliste entreront sur le marché du travail. Par la suite, le taux de croissance fléchira assez rapidement pour tomber, vers 1986, à 150 000 par année environ. Le Conseil des sciences souligne dans son étude que l'apport interne de nouveaux travailleurs accusera une baisse sensible au moment où nombre des mineurs et des travailleurs du secteur primaire approcheront de l'âge de la retraite. Pour sortir de ce dilemme, on propose aux Canadiens de se résigner à accepter certains emplois peu intéressants au lieu de compter sur les immigrants.

Le Conseil des sciences souhaite que d'ici l'an 2001, la population canadienne augmente, suivant un rythme régulier et systématique, de 23 millions à 29 millions. Cet objectif pourrait être atteint avec un influx net d'environ 50 000 migrants par année, soit 100 000 immigrants moins 50 000 émigrants. Selon cette étude, le Canada ne peut au moyen de l'immigration atténuer grandement les problèmes

Immigration policy should, however, accommodate the desire of Canadians to see families reunited, provide a haven for refugees, and meet domestic manpower needs.

Canadian Settlement and Environmental Planning by Alice Coleman. Ministry of State for Urban Affairs, Ottawa, 1976. 64 pages.

The author of this study contends that the shock waves of the population explosion are generating multiple, interconnected problems of food supply, resources, energy, pollution, environmental overloading, unemployment, inflation and social malaise. In view of these convergent crises, it is no longer desirable to approach settlement problems as if settlement were an independent phenomenon. A broader, environmental planning approach is needed. The study discusses settlement and land-use questions according to five different types of territory — which the author terms farmscape, the "rurban" fringe, the marginal fringe, the wildscape, and the townscape.

Comments on Canada's agricultural potential are of particular interest. The author says that the fact that Canada is the world's second largest country with one of the world's lowest population densities makes it easy to cherish "the illusion of a limitless future," which is far from being justified. Improved farm land in Canada occupies about 108 million acres and about 69 million are under cultivation. Although these figures may appear ample, it has now become evident that the total acreage of improved land will only support a population of 30 million people at present food intake levels in Canada. From this limited resource base, Canada will have to support the expansion of her own population as well as the growing demand for exports and food aid. It now is a distinct probability that Canadian exports of food will have to decline in the future, just as oil exports have declined in recent months.

The author reaches a number of policy conclusions based on the analysis of settlement patterns. The first conclusion is that Canada faces a real option of growth versus non-growth. A major and increasing influence on current population growth is international migration, involving basically political decisions as to how long overall population growth should continue.

suscités par la marée démographique mondiale. Cependant, la politique d'immigration devrait répondre au désir des Canadiens de réunir les familles dispersées et de fournir un abri aux réfugiés, tout en assurant une partie de la main-d'oeuvre dont le pays a besoin.

Le peuplement du Canada et la planification de l'environnement, par Alice Coleman. Ministère d'État des Affaires urbaines, Ottawa, 1976. 64 pages.

L'auteur de cette étude prétend que la crise que provoque le peuplement n'est qu'une des nombreuses manifestations du problème fondamental que pose la multiplication des êtres humains. Les répercussions de l'explosion démographique à laquelle nous assistons engendrent de multiples problèmes intimement liés les uns aux autres: approvisionnement en nourriture, ressources, énergie, pollution, surcharge de l'environnement, chômage, inflation et malaise social. Dans un tel contexte de crises convergentes, il n'est plus question d'aborder les problèmes de peuplement comme si ce dernier était un phénomène distinct. Une méthode plus vaste de planification de l'environnement s'impose. L'étude traite de questions de peuplement et d'utilisation des sols suivant cinq genres différents de territoires, que l'auteur nomme le cadre agraire, le territoire excentrique "rurban", le territoire excentrique marginal, le cadre sauvage et le cadre urbain.

Les observations de Mlle Coleman sur le potentiel agricole du Canada présentent un intérêt particulier. Selon elle, le fait que le Canada vient au deuxième rang parmi les plus grands pays du monde et que la densité de sa population est l'une des plus faibles, nous fait aisément tomber dans l'erreur de croire à "l'illusion d'un avenir sans limites", ce qui est loin de se justifier. Au Canada, les terres amendées couvrent environ 108 millions d'acres et environ 69 millions seulement de celles-ci sont cultivées. Bien que cette superficie paraisse considérable, il est désormais évident que la superficie totale des terres amendées ne peut fournir la nourriture nécessaire qu'à une population d'au plus trente millions d'âmes au niveau actuel de la consommation au Canada. C'est à même ces ressources limitées que le Canada devra pourvoir tant aux besoins de sa population croissante qu'à ceux des pays étrangers qui achètent ses exportations ou qui ont besoin d'aide. Il est maintenant de plus en plus probable que les exportations canadiennes de nourriture devront décroître au cours des années à venir, tout comme les exportations canadiennes de pétrole ont dû être réduites ces derniers mois.

Suite à l'analyse des structures de peuplement, l'auteur arrive à certaines conclusions relatives aux politiques à adopter. En premier lieu, le Canada fait face à une situation où il lui faudra opter soit pour la croissance, soit pour le contrôle de la croissance. L'accroissement actuel de la population canadienne est attribuable en bonne partie, et dans une propor-

The next set of options relates to the location of the continuing growth of urbanization. It is now clear, according to the study, that there should be no more unfettered proliferation of the rural-urban fringe. It is also evident that the existing fringe is so extensive, and overall urban densities so low, that future urban growth could be accommodated in present fringe areas. If population growth continues beyond the limits of existing developed areas, the choice will be between contiguous growth of cities and the transference of population to satellite settlements.

Canada's International Trade: Trends and Prospects

by Charles A. Barrett. The Conference Board in Canada. Canadian Studies No. 39. Ottawa, July 1976. 55 pages.

Canada's balance-of-payments situation appears to have moved into a new phase in the 1970s, according to this report by The Conference Board in Canada. There has been a sharp deterioration in the merchandise trade balance and the balance on current account which can only partially be explained by the onset of a recession among Canada's trading partners. The deficit on current account of the balance of payments reached an all-time record in 1975 (almost \$5 billion), and there is reason to believe that relatively large current account deficits will persist over the next few years. This report outlines the major developments that have taken place in the patterns of Canada's international trade over the past several years and analyses the implications of emerging trends.

The current account is made up of three principal components: merchandise trade, service transactions, and transfers. Merchandise trade accounts for the largest share. There was a positive trade balance in this component on an annual basis from 1961 to 1974 but a deficit of over \$750 million was recorded in 1975, representing a drop in the trade balance of \$2.3 billion from 1974. The balance of service transactions, which comprise travel, interest and dividend payments and miscellaneous items between Canada and the rest of the world, has deteriorated steadily over the past 25 years. Canada's growing deficit on interest and dividend payments, \$4.7 billion in 1975, is a reflection of the high rate of participation of foreign capital in Canada. Given the large capital inflows which have been required to cover recent current account deficits, Dr. Barrett states that it seems certain that the deficit on interest and dividend payments will continue to widen in the foreseeable future. Canada typically has a deficit on travel account, a condition

tion grandissante, à l'immigration; c'est donc au niveau politique, principalement, qu'on décidera si la croissance générale doit continuer, pendant combien de temps, et à quel taux. Il faut ensuite se demander où la croissance urbaine devrait se faire. Selon l'étude, il est maintenant clair qu'on ne devrait plus tolérer la multiplication des zones excentriques "rurbaines". Il est également évident que ces zones sont si vastes, et les densités urbaines si faibles dans l'ensemble, qu'il devrait être possible de pourvoir à la croissance urbaine future en utilisant les zones excentriques actuelles. Si on laisse l'accroissement démographique aller au-delà des limites des secteurs déjà développés, il faudra choisir entre la croissance dans le voisinage immédiat des cadres urbains et le transfert de la population vers des agglomérations satellites.

Canada's International Trade: Trends and Prospects

(Le commerce international canadien: tendances et perspectives) de Charles A. Barrett, The Conference Board in Canada, Canadian Studies n° 39, Ottawa, juillet 1976, 55 pages.

La balance des paiements du Canada semble avoir franchi une nouvelle étape dans les années 70, selon le rapport du Conference Board in Canada. La balance commerciale et la balance des opérations courantes ont subi une chute qui ne peut en partie s'expliquer que par le début d'une récession chez les partenaires commerciaux du Canada. Le déficit dans les opérations courantes de la balance des paiements a atteint un chiffre sans précédent en 1975 (près de \$5 billions) et il y a lieu de croire que les opérations courantes accuseront des déficits assez importants pendant encore quelques années au moins. Ce rapport présente les principaux changements qui se sont produits dans la structure du commerce international canadien au cours des quelques dernières années et analyse les conséquences des tendances qui se dessinent.

Les opérations courantes ont trois grandes composantes: les échanges commerciaux les échanges de services et les transferts. Les échanges commerciaux comptent pour la plus large part de celles-ci. La balance commerciale de cette composante a été excédentaire chaque année de 1961 à 1974, mais un déficit de plus de \$750 millions a été enregistré en 1975, ce qui constitue une chute de \$2,3 billions de la balance commerciale par rapport au solde de 1974. La balance des échanges de services, qui comprennent les dépenses de voyages, les versements d'intérêts et de dividendes ainsi que diverses rubriques entre le Canada et l'étranger, s'est détériorée sans cesse au cours des 25 dernières années. Le déficit croissant au Canada des versements d'intérêts et de dividendes (\$4,7 billions en 1975) reflète le taux élevé des investissements étrangers au Canada. Compte tenu des importantes entrées de capitaux qui ont été nécessaires pour couvrir les déficits récents des opérations courantes,

since 1950 except 1963 and 1967. Transfers comprise receipts from abroad and payments abroad which are not related to goods and services; the balance has been positive since 1965.

The study traces changes which have taken place since the 1960s in the commodity composition and geographical pattern of trade. Agricultural exports have become relatively less important over this period, and the export of raw or semi-processed non-agricultural materials has increased in importance. A greater dependence on imports of finished manufactured goods has developed and Canada has priced itself out of some export markets for manufactured products. Since 1973, Canada's trade balance in the Auto Pact with the United States has been deteriorating, the deficit in 1975 approached \$2 billion. The United States remains by far Canada's dominant trading partner, trade with that country exceeding the combined total of all other countries, while that with the United Kingdom is of declining importance. Canada's trade with Japan has been characterized by exports of raw materials and imports of finished products.

This scenario has significant implications not only for the balance of payments in the next few years but also for prospects for economic growth and the maintenance of living standards. In the short run cyclical improvement may occur, as external demand improves with economic recovery. Over the longer-term horizon, there is little likelihood of a return to the strong balance-of-payments situation which existed in the late 1960s and early 1970s. If present trends are not reversed, there will be a further increase in the relative size of the trade deficit on finished products and a continued shift away from secondary industry to resource processing. Further, Canada has not yet felt the full impact of the higher oil price and increased dependence on foreign oil.

Dr. Barrett concludes that traditional broad fiscal, monetary and exchange rate policies may not be appropriate instruments for correcting these fundamental structural imbalances. Canada's policy makers are really faced with two choices. The first is to reduce the size of the current account deficit by directing a larger share of resources into production for export and by import substitution. The result would be a curbing of the rising living standards of Canadians. The alternative would be to live with high current account deficits and finance them through

M. Barrett est presque certain que le déficit dans les versements d'intérêts et de dividendes continuera à augmenter dans un avenir prévisible. Il est typique du Canada d'avoir un déficit au compte des voyages: cela s'est produit chaque année depuis 1950, sauf en 1963 et en 1967. Les transferts comprennent les capitaux reçus de l'étranger et les paiements à l'étranger pour tout ce qui ne touche pas à l'échange des biens et services et cette balance est excédentaire depuis 1965.

L'étude relate les changements qui se sont produits depuis les années 60 au chapitre des produits échangés et de la répartition géographique du commerce. L'importance des exportations agricoles a relativement diminué au cours de cette période tandis que celle de l'exportation des matières premières ou des produits semi-finis s'est accrue. Notre dépendance face aux importations de produits manufacturés a augmenté et le Canada s'est exclu des marchés de l'exportation de produits manufacturés en augmentant ses prix. Depuis 1973, la balance commerciale du Canada s'est détériorée à l'intérieur du pacte de l'automobile avec les États-Unis, le déficit étant de près de \$2 billions en 1975. Le premier partenaire commercial du Canada demeure de loin les États-Unis avec qui nous échangeons plus qu'avec l'ensemble de tous les autres pays, tandis que notre commerce avec le Royaume-Uni diminue d'importance. Le commerce du Canada avec le Japon se caractérise par l'exportation de matières premières et l'importation de produits finis.

Cette structure commerciale a une importante incidence non seulement sur la balance des paiements des prochaines années, mais aussi sur les perspectives de croissance économique et de maintien du niveau de vie. À court terme, une amélioration conjecturale peut se produire si la demande externe augmente avec la reprise économique. À long terme il est peu probable que l'on retrouve la situation de forte balance des paiements que l'on a connue à la fin des années 60 et au début des années 70. Si les tendances actuelles se maintiennent, les produits finis augmenteront encore leur part relative du déficit commercial et le déplacement du secteur secondaire vers celui de l'exploitation des ressources se poursuivra. De plus, le Canada n'a pas encore subi le plein impact de la hausse du prix du pétrole et de la dépendance accrue vis-à-vis du pétrole étranger.

M. Barrett conclut en disant que les politiques traditionnellement tolérantes au niveau budgétaire, monétaire et des taux de change pourraient ne pas constituer des moyens efficaces de corriger ces déséquilibres de la structure de base. Les auteurs des politiques canadiennes ont en fait deux choix. Le premier est de réduire le déficit des opérations courantes en utilisant une plus grande quantité des ressources dans la production à l'exportation et en les remplaçant par des importations, ce qui aurait pour conséquence de restreindre la hausse du niveau

capital inflows, thus imposing other costs on the economy as the cost of debt servicing mounted. The study discusses the proposal of the Economic Council of Canada for trade liberalization and notes that opportunities do not appear encouraging for trade creation through general multilateral lowering of barriers.

Careers Canada, Department of Manpower and Immigration, Ottawa. Available from Printing and Publishing, Ministry of Supply and Services, Ottawa, Canada K1A 0S9. Price: Canada: \$1.00; Other countries; \$1.25. French or English

Careers Canada series of booklets has been published by the Department of Manpower and Immigration since 1975 to provide occupational information for vocational guidance. There will be more than 30 booklets in the series, ten of which were issued in 1975-76.

Each booklet, containing information about a group of related occupations, provides occupational guidance for people who are choosing a career or thinking about changing jobs. Topics discussed vary by occupational group and may include such information as the nature of the work, preparation and training required, opportunities for advancement, future outlook, and related publications.

The following is a list of the titles in print and their catalogue numbers, to the end of 1976.

1. Careers in Construction MP 70-20/1-1975
2. Clerical Occupations MP 70-20/2-1975
3. Mechanical Repair Occupations . MP 70-20/3-1975
4. Electronic Data Processing Occupations MP 70-20/4-1975
5. Careers in Recreation and Sports MP 70-20/5-1975
6. Careers in Social Sciences MP 70-20/6-1976
7. Protective Services Occupations. MP 70-20/7-1976
8. Careers in Personal Services . . . MP 70-20/8-1976
9. Careers in the Hospitality Industry . . . MP 70-20/9-1976
10. Careers in Sales MP 70-20/10-1976

de vie des Canadiens. L'autre possibilité est de conserver des déficits élevés pour les opérations courantes et de les combler avec des entrées de capitaux. Cela imposerait des coûts supplémentaires à l'économie au gré de l'augmentation de la dette publique. L'étude examine la proposition du Conseil économique du Canada en vue d'une libéralisation des échanges et fait remarquer que les possibilités de la création d'échanges par l'aplanissement multilatéral et général des obstacles ne semblent pas bonnes.

Carrières Canada. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa. En vente à l'adresse suivante: Imprimerie et édition, Ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, Canada K1A 0S9. Prix au Canada: \$1. À l'étranger: \$1.25. En français et en anglais.

En 1975, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a commencé à publier *Carrières Canada*, dont l'objet est de fournir des informations sur les métiers en vue de l'orientation professionnelle. La série comptera plus de trente brochures dont dix sont parues en 1975-1976.

Chacune de ces dernières donne des renseignements sur un groupe de professions apparentées, de façon à aider celui qui choisit sa carrière ou songe à changer d'emploi. Les sujets traités varient selon le groupe de professions et englobent notamment la nature du travail, la préparation et la formation requises, les possibilités d'avancement, les perspectives et les publications connexes.

Voici les titres et les numéros de catalogue des brochures imprimées qu'on pourra obtenir à la fin de 1976:

1. Carrières dans la construction . . . MP 70-20/1-1975
2. Personnel administratif MP 70-20/2-1975
3. Métiers de la réparation des machines MP 70-20/3-1975
4. Professions dans l'informatique . MP 70-20/4-1975
5. Professions dans les loisirs et les sports MP 70-20/5-1975
6. Carrières en sciences sociales . . MP 70-20/6-1976
7. Métiers des services de protection MP 70-20/7-1976
8. Métiers des services personnels . MP 70-20/8-1976
9. Métiers de l'industrie de l'accueil MP 70-20/9-1976
10. Les métiers de la vente MP 70-20/10-1976

**DEMOGRAPHY
DÉMOGRAPHIE**

Australia. National Population Inquiry. *Population and Australia: A Demographic Analysis and Projection: First Report*. Canberra, Government Printer of Australia, 1975. 2 vols.

de Torres, Juan. "The New Pattern of Urban Migration." *Conference Board Record* 13 (no. 5): 28-34. May 1976.

Heer, David M. *Society and Population*. 2d. ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1975. 155 p.

International Council on Voluntary Agencies. Working Group on Population Question. *Population Questions: A Contribution to World Population Year*. Geneva, International Council of Voluntary Agencies, 1974. 88 p.

Kelly, Frank, ed. *Etude sur la population et la technologie*. Ottawa, Conseil des sciences du Canada, 1975. 91 p. (Conseil des sciences du Canada. Perceptions 1)

_____. *Study on Population and Technology*. Ottawa, Science Council of Canada, 1975. 90 p. (Science Council of Canada. Perceptions 1)

Laframboise, H.L. *Urbanisation et redistribution démographique: propos à la Conférence nationale des sciences sociales*. Ottawa, Ministère d'État Affaires urbaines Canada, 1975. 10 p.

_____. *Urbanization and Population Redistribution: a paper to the National Social Science Conference*. Ottawa, Minister of State for Urban Affairs, 1975. 11 p.

United Nations. Department of Economic and Social Affairs. *Methods for Projections of Urban and Rural Population*. New York, United Nations, 1974. 125 p.

**DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT
DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Canada. Office of Equal Opportunities for Women. *The Employment of Women in the Public Service of Canada: Mandate for Change*. 2d. ed. Ottawa, Public Service Commission of Canada, 1974. 16 p.

Canadian Broadcasting Corporation. Task Force on the Status of Women. *Women in the CBC: Report of the CBC Task Force on the Status of Women*. Ottawa, CBC, 1975. 196 p.

Smith, D.J. *The Facts of Racial Disadvantage, A National Survey*. London, Political and Economic Planning, 1976. (PEP Report)

**EMIGRATION AND IMMIGRATION
ÉMIGRATION ET IMMIGRATION**

Finifter, Ada W. "American Emigration." *Society* 13 (no. 5): 30-36. July / August 1976.

Miller, Sally M. *The Radical Immigrant*. New York, Twayne Publishers, 1974. 212 p.

Palmer, Howard, ed. *Immigration and the Rise of Multiculturalism*. Vancouver, Copp Clark, 1975. 216 p.

Parai, Louis. *L'incidence économique de l'immigration*. Ottawa, Information Canada, 1974. 128 p.

United States. Department of Justice. Immigration and Naturalization Service. *Documentary Requirements for Aliens in the United States*. Washington, 1975. 17 p.

Zubrzycki, J. *The Changing Role of Europe in International Migration*. Canberra, Department of Labour and Immigration, 1975. 29 leaves.

**EMPLOYMENT FORECASTING
EMPLOI — PRÉVISIONS**

Siddiqui, Farid, *Some Concepts and Methodologies in Manpower Forecasting*. Toronto, Ontario Ministry of Labour, Research Branch, 1974. 47 p.

**EMPLOYMENT OF SPECIAL GROUPS
EMPLOI DES GROUPES SPÉCIAUX**

Cook, Gail C.A., ed. *Opportunity for Choice: A Goal for Women in Canada*. Ottawa, Statistics Canada; Montreal, C.D. Howe Research Institute, 1976. 217 p.

Glazer, Nathan. *Affirmative Discrimination: Ethnic Inequality and Public Policy*. New York, Basic Books, 1975. 248 p.

Gordon, Francine E. and Myra H. Strober, ed. *Bringing Women into Management*. New York, McGraw-Hill, 1975. 168 p.

Job Barriers: A Reference Paper Delimiting the Problem. Ottawa, Canada. Department of Manpower and Immigration, Strategic Planning and Research Division, Research Projects Group, 1975. 29 p.

Library and Information Services for Special Groups. Joshua I. Smith, advisory editor. New York, Science Associates/International, 1974. 337 p.

Rhine, Shirley H. "The Senior Worker — Employed and Unemployed." *Conference Board Record* 13 (no. 5): 5-12. May 1976.

Shrey, Donald E. "Post-employment Services for the Severely Disabled." *Rehabilitation Counselling Bulletin* 19 (no. 4): 563-571. June 1976.

United States. President's Committee on Employment of the Handicapped. *Guide to Job Placement of Mentally Retarded Workers*. Washington, United States Department of Labor, 1974. 20 p.

Urdane, William M. "The Placement Process in the Rehabilitation of the Severely Handicapped." *Rehabilitation Literature* 37 (no. 6): 162-167. June 1976.

EMPLOYMENT STABILIZATION STABILISATION DE L'EMPLOI

International Labour Organization. *World Employment Programme: A Progress Report on its Research-oriented Activities*. Geneva, ILO, 1973. 832 p.

ETHNIC GROUPS GROUPES ETHNIQUES

Anderson, Grace M. *Networks of Contact: The Portuguese and Toronto*. Waterloo, Ontario, Wilfred Laurier University, 1974. 195 p.

Ferguson, Ted. *A White Man's Country: An Exercise in Canadian Prejudice*. Toronto, Doubleday, 1975. 200 p.

Markotic, Vladimir, ed. *Ethnic Directory of Canada*. Calgary, Alberta, Western Publishers, 1976. 118 p.

Morton, James W. *In the Sea of Sterile Mountains: the Chinese in British Columbia*. Vancouver, J.J. Douglas, 1974. 208 p.

Paulsen, Frank M. *Danish Settlements on the Canadian Prairies: Folk Traditions, Immigrant Experiences, and Local History*. Ottawa, National Museums of Canada, 1974. 114 p.

Ryan, Joseph. *White Ethnics: Their Life in Working Class America*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1974. 184 p.

MANPOWER MAIN-D'OEUVRE

Atlanta Economic Review. *Productivity, Job Enrichment, and Worker Participation*. Atlanta, School of Business Administration, Georgia State University, 1974. 62 p.

Berger, John. *A Seventh Man: Migrant Workers in Europe*. New York, Viking Press, 1975. 238 p.

Conseil économique du Canada. *Des travailleurs et des emplois: une étude du marché du travail au Canada*. Ottawa, Information Canada, 1976. 305 p.

Economic Council of Canada. *People and Jobs: A Study of the Canadian Labour Market*. Ottawa, Information Canada, 1976. 289 p.

Fechter, Alan. *Forecasting the Impact of Technological Change on Manpower Utilization and Displacement: An Analytic Summary*. Washington, Urban Institute, 1974. 51 p.

Great Britain. Department of Employment. *Manpower Paper: no. 14 — Industrial Relations Procedures*. London, H.M.S.O., 1975. 85 p.

Harvey, Edward B. and Vandra L. Mademann. *Occupational Graduates and the Labour Force*. Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, 1975. 204 p.

James Valerie and Patricia Barry. *Forecasting the Impact of Technological Change on Manpower Utilization and Displacement: An Analytic Summary; An Annotated Bibliography*. Washington, Urban Institute, 1974. 98 p.

Jenness, R.A. *La main-d'oeuvre de la construction*. Ottawa, Conseil Economique du Canada, 1975. 154 p.

_____. *Manpower in Construction*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1975. 141 p.

Levesque, J.R. "Manpower Planning in Canada: Trends and Prospects." *Canadian Business Review* 3 (no. 2): 30-33. Spring 1976.

Levitan, Sar A., Garth L. Mangum, and Ray Marshall. *Human Resources and Labor Markets: Labor and Manpower in the American Economy*. 2d. ed. New York, Harper and Row, 1976.

Moore, Larry F., ed. *Manpower Planning for Canadians: An Anthology*. Vancouver, B.C., Institute of Industrial Relations, University of British Columbia, 1975. 471 p.

- National Research Council. Committee on Department of Labor Manpower Research and Development. *Knowledge and Policy in Manpower: a study of the manpower research and development program in the Department of Labor/Committee on Department of Labor Manpower Research and Development, Assembly of Behavioral and Social Sciences*, National Research Council. Washington, National Academy of Sciences, 1975. 171 p.
- Siegel, Sheldon. *Social Service Manpower Needs: An Overview to 1980*. New York, Council on Social Work Education, 1975. 19 p.
- United States. Department of Labor. Employment and Training Administration. Office of Program Evaluation. *The Impact of Manpower Training on Earnings: An Econometric Analysis*. by T. Cooley, T. McGuire, and E. Prescott. Washington, United States Department of Labor, 1976.
- United States. National Commission for Manpower Policy. *Manpower Program Coordination: A Special Report*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 240 p. (Special report 2)
- _____. *Proceedings of a Conference on the Role of the Business Sector in Manpower Policy*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 29 p. (Special report 4)
- _____. *Recent European Manpower Policy Initiatives*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 39 p. (Special report 3)
- _____. *Toward a National Manpower Policy: First Annual Report to the President and the Congress*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 44 p. (Report 3)
- Vincens, Jean and Derek Robinson. *Research into Labour Market Behaviour*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 1974. 148 p.
- Wood, W. Donald. *Canadian Manpower Trends and Forward Manpower Planning*. Kingston, Ontario, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1972. 77 p.

OCCUPATIONS PROFESSIONS

- Dawis, René V. and Lloyd H. Lofquist. *The Minnesota Occupational Classification System (MOCS)*. Minneapolis, Minn., Work Adjustment Project, Department of Psychology, University of Minnesota, 1974. 153 p.
- Profession of Agrology*. Ottawa, Agricultural Institute of Canada, 1976. pamphlet
- Quadagno, Jill. "Occupational Sex — Typing and Internal Labor Market Distributions: An Assessment of Medical Specialties." *Social Problems* 23 (no. 4): 442-453. April 1976.
- Sewell, William H. and Robert M. Hauser. *Education, Occupation and Earnings: Achievement in the Early Career*. New York, Academic Press, 1975.
- Stewart, Phyllis L. and Muriel G. Cantor, comp. *Varieties of Work Experience; the Social Control of Occupational Groups and Roles, a text with adapted original studies*. Cambridge, Mass., Schenkman Pub. Co., 1974. 407 p.

SOCIAL PROBLEMS PROBLÈMES SOCIAUX

- Charbonneau, Jean-Pierre. *The Canadian Connection*. Scarborough, Prentice-Hall, 1976.
- _____. *La filière canadienne*. Montréal, Les Editions de l'homme, 1975. 597 p.
- Dahrendorf, Ralf. *The New Liberty: Survival and Justice in a Changing World*. London, Routledge and Paul, 1975. 102 p.
- Hartmann, Paul G. and Charles Husband. *Racism and the Mass Media; a Study of the Role of the Mass Media in the Formation of White Beliefs and Attitudes in Britain*. London, Davis-Poynter, 1974. 279 p.
- Holborn, Louise W. *Refugees, A Problem of Our Time: the Work of the United Nations High Commissioner for Refugees, 1951-1972*. 2 vols. Metuchen, New Jersey, Scarecrow Press, 1975. 1525 p.
- Hunnisett, Henry S. *How to Survive Retirement in Canada*. Vancouver, International Self-Counsel Press, 1975. 166 p.

UNEMPLOYMENT CHÔMAGE

- Canada. Laws, statutes, etc. *Canadian Unemployment Insurance Legislation*. 5th ed. Don Mills, Ont., CCH Canadian, 1976. 239 p.
- International Labour Office. *Employment, Growth and Basic Needs: A One-World Problem*. Geneva, ILO, 1976.
- Purich, Donald G. *Unemployment Insurance Handbook*. North Vancouver, B.C., International Self-Counsel Press, 1976.

- United States. National Commission for Manpower Policy. *The Challenge of Rising Unemployment: an Interim Report to The Congress*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 28 p. (Report 1)
- _____. *Public Service Employment and Other Responses to Continuing Unemployment: an Interim Report to the Congress*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 19 p.
- Young Volunteer Force Foundation. *Action Against Youth Unemployment*. London, Y.V.F.F., 1976.

WELFARE ECONOMICS ASSISTANCE SOCIALE (ASPECTS ÉCONOMIQUES)

- Brown, Joan C. *How Much Choice?: Retirement Policies in Canada*. Ottawa, Canadian Council on Social Development, 1975. 285 p.
- Calvert, Harry G. *Social Security Law*. London, Sweet and Maxwell, 1974. 318 p.
- Canada. Department of Finance. *Canada Student Loans Plan 1976-77/ Régime canadien de prêts aux étudiants 1976-77*. Ottawa, Information Canada, 1976. 10, 10 p.
- Canadian Conference on Social Welfare, Calgary, 1974. *Proceedings*. Ottawa, Canadian Council on Social Development, 1975. 118 p.
- Ontario. Ministry of Colleges and Universities. *Ontario Student Assistance Program, 1976-77*. Toronto, 1976. 1 vol.
- Schulz, James et al. *Providing Adequate Retirement Income: Pension Reform in the United States and Abroad*. Hanover, New Hampshire, Brandeis University Press, 1974. 330 p.
- Titmuss, Richard Morris. *Social Policy: An Introduction*. edited by Brian Abel-Smith and Kay Titmuss. London, Allen and Unwin, 1974. 160 p.
- United States. Congress. Joint Economic Committee. Subcommittee on Fiscal Policy. *Income Security for Americans: Recommendations of the Public Welfare Study: Report of the Subcommittee on Fiscal Policy of the Joint Economic Committee, Congress of the United States together with supplementary views*. Washington, U.S.G.P.O., 1974. 262 p.
- United States. Department of Labor. Employment and Training Administration. *Directory of Local Employment Security Offices*. Washington, U.S. Department of Labor, 1975. 100 p.
- United States. Task Force on Women and Social Security. *Women and Social Security: Adapting to a New Era: a Working Paper*. prepared by the Task Force on Women and Social Security . . . for use by the Special Committee on Aging, United States Senate. Washington, U.S.G.P.O., 1975. 87 p.

WORK TRAVAIL

- Balzer, Richard. *Life In and Outside an American Factory*. New York, Doubleday, 1975.
- Bell, Clifford Richard. *Men at Work*. London, Allen and Unwin, 1974. 119 p.
- Bell, T.H. *The New Partnership — Academic and the World of Work*. Washington, U.S. Dept. of Health, Education and Welfare, 1974. 13 leaves.
- Crystal, John C. and Richard N. Bolles. *Where Do I Go From Here With My Life?* A very systematic, practical, and effective life/work planning manual for students, instructors, counselors, career seekers and career changers. New York, Seabury Press, 1974. 253 p.
- Ferree, Myra Marx. "Working — Class Jobs: Housework and Paid Work as Sources of Satisfaction." *Social Problems* 23 (no. 4): 431-441. April 1976.
- German, Donald R. and Joan W. German. *Successful Job Hunting for Executives*. Chicago, H. Regnery Co., 1974. 231 p.
- Kanter, Rosabeth Moss. "The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behaviour of Women and Men." *Social Problems* 23 (no. 4): 415-430. April 1976.
- Maurice, Marc. *Shift Work*. Geneva, International Labour Office, 1975.
- Morris, William Thomas. *Work and Your Future: Living Poorer, Working Harder*. Reston, Virginia, Reston Pub. Co., 1975. 306 p.
- Noer, David. *Jobkeeping: A Hireling's Survival Manual*. Don Mills, Ont., Thomas Nelson and Sons, 1976.

Statistical Appendix

MANPOWER

- 1 — Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 2 — Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 3 — Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 4 — Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 5 — Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training 1976
- 6 — Canada Manpower Mobility Program, 1975-76
- 7 — Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1975-76
- 8 — Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
- 9 — Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76

IMMIGRATION

- 10 — Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
- 11 — Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
- 12 — Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
- 13 — Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76

Appendice statistique

MAIN-D'OEUVRE

- 1 — Inscription des clients reçue par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 2 — Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 3 — Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 4 — Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 5 — Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation, 1976
- 6 — Programme de mobilité de la Main-d'oeuvre, Canada, 1975-1976
- 7 — Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1975-1976
- 8 — Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976
- 9 — Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

IMMIGRATION

- 10 — Immigration au Canada par groupes de professions (prévues), 1975-1976
- 11 — Immigration par province prévue de destination, 1975-1976
- 12 — Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976
- 13 — Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. Statistics on Operations of Canada Manpower Centres

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs, when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans des établissements de formation, selon les ententes fédérale-provinciales pour le P.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. Statistiques sur les activités des Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'oeuvre du Canada. Les chiffres figurant au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'oeuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins.

Présentations: Il s'agit du nombre de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'oeuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'oeuvre sans que l'employeur ait manifesté d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'oeuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre de Main-d'oeuvre rappelle au travail des travailleurs mis à pied. Les clients présentés à des emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work week or less are not included in the figures.

2. Canada Manpower Training Program Trainees

a) Full-time Institutional Trainees

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

b) Academic Upgrading (BTSD)

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) Language Training

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) Skill Training

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) Apprenticeship Training

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

3. Job Vacancies

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey;

- i) it must be available immediately;

inclus dans le nombre des présentations aux fins des rapports statistiques.

Placements: Les chiffres figurant aux tableaux ci-joints comprennent les placements ordinaires et les "transferts-sortie". Les placements ordinaires consistent en des placements à l'intérieur du secteur du C.M.C. pour des emplois dont la durée prévue est de plus d'une semaine. Un transfert-sortie est le placement d'un client dans un emploi à l'extérieur du secteur du C.M.C. Les placements occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas compris dans les statistiques.

2. Stagiaires du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

a) Stagiaires à plein temps en établissement

Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)

Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences et en communications, allant de la 1ère à la 12e année. Ils comportent également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) Cours de langues

Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais.

d) Formation professionnelle

Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) Formation en apprentissage

La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. Vacances

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête:

- i) Elle doit être immédiatement disponible;

ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres, or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;

iii) it must be vacant for the entire reference day;

iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

- *'available immediately'* excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.
- *'specific recruiting action'* excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.
- *'vacant for the entire reference day'* excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers' or unions' waiting lists.
- *'available to persons outside the firms'* excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the external labour market.

4. The Labour Force

The labour force is composed of that portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed The employed includes all persons who, during the reference week:

- (a) did any work at all
- (b) had a job but were not at work due to:
 - own illness or disability
 - personal or family responsibilities
 - bad weather
 - labour dispute
 - vacation
 - other reason not specified above (excludes persons on layoff and persons whose job attachment was to a job to start at a definite date in the future).

ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'oeuvre, ou encore par l'interview de postulants;

iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête;

iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

- *"doit être immédiatement disponible"* — Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.
- *"mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance . . ."* Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.
- *"Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête"* — Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.
- *"... accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'entreprise"* — Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail extérieur.

4. La population active

La population active comprend la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

Personnes occupées: Entrent dans cette catégorie toutes les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- (a) ont fait un travail quelconque
- (b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes:
 - maladie ou invalidité
 - obligations personnelles ou familiales
 - mauvais temps
 - conflit du travail
 - vacances
 - autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes qui devaient commencer à travailler à une date future déterminée).

Unemployed The unemployed includes those persons who during the reference week:

- (a) were without work, had actively looked for work in the past four weeks (ending with reference week), and were available for work.
- (b) had not actively looked for work in the past four weeks but had been on layoff for twenty-six weeks or less and were available for work.
- (c) had not actively looked for work in the past four weeks but had a new job to start in four weeks or less from reference week, and were available for work.

Not in the Labour Force: That portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week were neither employed nor unemployed.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group.

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

5. Unemployment Insurance

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with "inconsiderable" employment, i.e. those with "less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser".

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) has had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A "major attachment" claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying

Chômeurs: Entrent dans cette catégorie les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- (a) étaient sans emploi, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (jusqu'à la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler.
- (b) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied depuis vingt-six semaines ou moins et étaient prêtes à travailler.
- (c) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler.

Inactifs: Les inactifs constituent la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas en chômage pendant la semaine de référence.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

Taux d'activité: Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population du même groupe.

5. Assurance-chômage

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence (1) et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au

¹The qualifying period of an insured person is the shorter of:

- (a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and
- (b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

(1) La période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:

- a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et
- b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a "minor attachment" claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks' retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième catégorie*. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licenciement en cas de pénurie de travail, des prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés.

Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité.

Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations.

La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

Table 1
Tableau 1

Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Inscription des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975	4,465,700	500,324	1,288,346	1,580,563	592,812	503,655
1976						
Jan. — Jan.	415,861	53,685	109,957	157,192	52,344	42,683
Feb. — Fév.	323,556	33,504	90,478	116,584	49,162	33,828
March — Mars	337,812	36,356	100,927	118,714	44,282	37,533
April — Avril	441,728	45,469	131,427	162,571	55,706	46,555
May — Mai	419,426	44,999	130,283	141,627	54,418	48,099
June — Juin	415,070	44,125	116,090	150,209	55,532	49,114
July — Juil.	371,163	37,986	101,609	136,344	53,215	42,009
Aug. — Août	316,533	35,989	85,193	110,588	45,205	39,558

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 2
Tableau 2

Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975	1,246,363	133,772	317,308	422,896	216,978	155,409
1976						
Jan. — Jan.	78,877	8,057	19,938	29,628	12,308	8,946
Feb. — Fév.	71,672	6,498	18,050	24,038	14,948	8,138
March — Mars	78,132	8,055	20,325	27,740	12,667	9,345
April — Avril	108,588	9,905	33,024	36,329	17,863	11,467
May — Mai	122,052	13,849	35,157	38,990	21,004	13,052
June — Juin	134,106	14,972	35,867	46,276	23,187	13,804
July — Juil.	119,464	10,831	29,748	43,059	20,659	15,167
Aug. — Août	114,283	10,997	24,276	42,113	23,025	13,872

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 3
Tableau 3

Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76

Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975	3,341,378	339,637	721,304	1,175,596	645,003	459,838
1976						
Jan. — Jan.	245,446	23,648	58,001	85,793	47,532	30,472
Feb. — Fév.	227,976	22,586	53,267	76,398	48,090	27,635
March — Mars	247,418	25,013	58,291	85,992	44,591	33,531
April — Avril	280,437	27,762	67,947	98,341	53,169	33,218
May — Mai	331,946	36,642	77,997	110,881	65,463	40,963
June — Juin	362,313	38,836	82,926	125,521	71,999	43,031
July — Juil.	308,627	28,312	69,098	105,751	65,389	40,077
Aug. — Août	298,518	30,141	59,484	108,798	62,246	37,849

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 4
Tableau 4

Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76

Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975	908,257	109,817	229,537	304,483	144,995	119,425
1976						
Jan. — Jan.	58,989	7,175	14,524	22,269	8,033	6,988
Feb. — Fév.	50,766	5,459	12,591	15,981	10,651	6,084
March — Mars	53,060	6,314	13,938	18,273	7,858	6,677
April — Avril	69,314	7,120	22,005	22,829	9,796	7,564
May — Mai	91,075	11,702	27,143	28,954	13,220	10,056
June — Juin	107,564	13,662	31,922	34,959	16,189	10,832
July — Juil.	93,911	10,069	26,314	30,500	14,460	12,568
Aug. — Août	80,694	9,710	18,513	28,002	14,242	10,227

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 5
Tableau 5

Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training
Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation
April 1976-August 1976 — Avril 1976-Août 1976

Province or Territory Province ou territoire	Enrolled — Inscrits					Completed** Complété**
	Skill Professionnelle	Language Linguistique	B.T.S.D.* C.P.F.P.*	Apprentice Apprentissage	Total Total	
Nfld. — T.-N.	386	—	306	348	1,040	2,977
P.E.I. — I.-P.-E.	215	—	129	29	373	576
N.S. — N.-E.	1,084	—	954	621	2,659	2,870
N.B. — N.-B.	417	—	629	553	1,599	2,872
Que. — Qué.	1,723	780	1,523	397	4,423	11,931
Ont. — Ont.	5,983	1,532	4,866	3,654	16,035	15,508
Man. — Man.	476	39	201	504	1,220	2,651
Sask. — Sask.	576	6	112	584	1,278	2,461
Alta. — Alb.	316	175	341	2,594	3,426	6,936
N.W.T. — T.N.-O.	105	—	23	45	173	258
B.C. — C.-B.	2,093	271	863	2,411	5,638	6,726
Yukon — Yukon	42	—	4	—	46	181
Canada — Canada	13,416	2,803	9,951	11,740	37,910	55,947

*B.T.S.D. — Basic Training for Skill Development.

*C.P.F.P. — Cours préparatoire à la formation professionnelle.

**Total — Successful and Failed Trainees/Stagiaires avec succès et échec.

Source: Department of Manpower & Immigration, Canada Manpower Training Branch, Program Analysis Division / Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre, Division de l'analyse des programmes.

Table 6
Tableau 6

Canada Manpower Mobility Program, April 1975 — March 1976
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre, Avril 1975 — Mars 1976

Province or Territory Province ou territoire	Type of Grant — Genre de subvention					Total Total
	Relocation Déplacement	Exploratory Prospection	Special Travel Voyage Spécial	Temporary Employment Emploi Temporaire	Trainee Travel Voyage de stagiaire	
Nfld. — T.-N.	717	693	1,039	1,964	2,653	7,066
P.E.I. — I.-P.-E.	58	77	71	25	205	436
N.S. — N.-E.	991	2,517	1,863	268	3,191	8,830
N.B. — N.-B.	472	1,311	120	279	2,731	4,913
Que. — Qué.	5,833	8,835	4,356	1,464	4,493	24,981
Ont. — Ont.	2,294	2,477	1,428	525	6,008	12,732
Man. — Man.	269	187	158	95	1,542	2,251
Sask. — Sask.	185	183	64	14	1,933	2,379
Alta. — Alb.	279	232	82	83	4,830	5,506
N.W.T. — T.N.-O.	37	20	23	30	247	357
B.C. — C.-B.	1,502	1,573	163	1,057	7,198	11,493
Yukon — Yukon	—	—	—	—	55	55
Canada Canada	12,637	18,105	9,367	5,804	35,086	80,999

Source: Manpower Immigration Supplementary Statistics.

Statistiques supplémentaires de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 7
Tableau 7

Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1975-76
Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1975-1976

Occupational Category Profession	1975		1976	
	3rd Q. 3e Tr.	4th Q. 4e Tr.	1st Q. 1er Tr.	2nd Q. 2e Tr.
	No.	No.	No.	No.
All Occupations/ Toutes professions	63,000	44,800	44,100	49,300
Managerial, Administrative & Related/ Directeur, administrateurs et personnel assimilé	2,800	2,900	2,500	2,900
Natural Sciences, Engineering & Mathematics/ Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	3,100	2,100	3,300	2,700
Social Sciences & Related Fields Travailleurs spécialisés des sciences sociales, ensei- gnants et personnel assimilé	1,900	1,500	1,100	1,500
Medicine & Health Personnel médical et tech- niciens de la santé	3,900	2,500	3,000	1,300
Clerical & Related Personnel administratif et travailleurs assimilés	10,200	7,500	6,900	8,500
Sales/ Travailleurs spécialisés dans la vente	4,600	3,600	4,200	4,200
Service ¹ / Travailleurs spécialisés dans les services ¹	8,600	4,900	4,700	5,500
Forestry & Mining/ Travailleurs forestiers et mineurs	1,600	600	1,000	1,400
Processing/ Travailleurs des industries de transformation	2,600	1,400	2,000	1,600
Machining & Related Usineurs et Travailleurs des secteurs connexes	2,200	2,600	2,300	2,200
Product Fabricating, Assembling & Related Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	10,400	8,000	7,500	8,300
Construction Trades Travailleurs du bâtiment	5,500	3,200	2,400	4,600
Transport Equipment Operating Personnel d'exploitation des transports	2,100	1,600	1,200	1,500
Material-handling & Related Contremaitres de manutention- naires et travailleurs assimilés	1,600	1,000	1,000	900
Others/ Autres	1,900	1,400	1,200	2,000

¹Excludes domestic service/ Ne comprends pas les services ménagers.

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

Table 8
Tableau 8

Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976

Date Date		Population 15 and over Population 15 et plus	Labour Force Population active	Participation Rate Taux d'activité	Employed Emploi	Unemployment Chômage	Unemployment Rate Taux de chômage	
		000's	000's	%	000's	000's	Actual Réels	Seasonally Adjusted Désaisonnalisée
1971		14,878	8,644	58.1	8,107	538	6.2	—
1972		15,227	8,920	58.6	8,363	557	6.2	—
1973		15,608	9,322	59.7	8,802	520	5.6	—
1974		16,039	9,706	60.5	9,185	521	5.4	—
1975		16,470	10,060	61.1	9,363	697	6.9	—
1976								
Jan.	— Jan.	16,698	9,945	59.6	9,145	800	8.0	6.6
Feb.	— Fév.	16,734	9,978	59.6	9,178	800	8.0	7.0
Mar.	— Mars	16,763	10,019	59.8	9,259	759	7.6	6.9
Apr.	— Avril	16,794	10,078	60.0	9,309	769	7.6	7.4
May	— Mai	16,821	10,285	61.1	9,576	708	6.9	7.1
June	— Juin	16,857	10,556	62.9	9,855	702	6.6	7.0
July	— Juil.	16,886	10,834	64.2	10,059	775	7.2	7.3
Aug.	— Août	16,926	10,773	63.6	10,064	709	6.6	7.2
Sept.	— Sept.	16,956	10,357	61.1	9,688	670	6.5	7.3
Oct.	— Oct.	16,984	10,342	60.9	9,663	679	6.6	7.6

Source: Revised Labour Force Survey, Statistics Canada.
Nouvelles données sur la population active, Statistique Canada.

Table 9
Tableau 9

Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76
Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

Year and Month Année et mois		Initial & Renewal Claims Received	Initial Claims Allowed ¹ Demandes initiales acceptées ¹	Claimants at Month-end Prestataires en fin de mois	BENEFIT PAYMENTS PRESTATIONS SERVICES		
		Demandes initiales et renouvellements reçus			Amount Montant Month Mois	Weeks Semaines	Weekly Average Moyenne hebdomadaire
					\$000	000	\$
1972		205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973		186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974		200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1975		238,102	189,512	1,048,984	262,002	3,111	84.64
1976							
Jan.	— Jan.	277,484	253,592	1,179,179	341,825	3,746	91.63
Feb.	— Fév.	189,158	170,202	1,196,449	341,909	3,713	92.52
Mar.	— Mars	201,275	163,815	1,172,873	397,096	4,295	92.88
April	— Avril	193,271	144,299	1,102,690	313,676	3,409	92.37
May	— Mai	184,343	151,254	1,020,069	281,135	3,082	91.77
June	— Juin	195,485	149,901	901,592	252,549	2,797	90.87
July	— Juil.	212,471	—	891,961	217,053	2,408	90.92
Aug.	— Août	171,378	—	859,977	244,561	2,682	91.73

¹Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

¹Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.
Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Table 10
Tableau 10
Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
Immigration au Canada par groupes professionnels (prévus), 1975-1976

<i>Intended Occupational Groups</i> <i>Groupes professionnels</i>	1975	1976
	<i>Year/ Année</i>	<i>First 6 months/ 1er semestre</i>
DESTINED TO THE LABOUR FORCE DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE		
Managerial, Administrative Directeurs, administrateurs	5,763	2,674
Natural Sciences, Engineering and Mathematics Sciences naturelles, techniques et mathématiques	8,928	3,073
Social Sciences and Related/ Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	1,075	416
Religion/ Membres du clergé	409	184
Teaching/ Enseignants	2,613	892
Medicine and Health Personnel médical, techniciens de la santé	5,604	1,951
Artistic, Literary, Performing Arts Professionnels des domaines artistique et littéraire	1,192	562
Sport and Recreation Spécialistes des sports et loisir	116	79
Clerical/ Personnel administratif	11,803	4,907
Sales/ Spécialistes de la vente	3,294	1,312
Service/ Spécialistes des services	7,082	2,882
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	1,511	625
Fishing, Hunting, Trapping Pêcheurs, chasseurs, trappeurs	27	13
Forestry and Logging Travailleurs forestiers et bûcherons	144	22
Mining and Quarrying Including Gas and Oil Mineurs, carriers, foreurs de puits	178	46
Processing/ Industries de transformation	1,689	611
Machining/ Usineurs	5,178	1,581
Fabricating, Assembling and Repairing Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	11,936	4,288
Construction/ Travailleurs du bâtiment	5,893	2,124
Transport Equipment Operating Exploitation des transports	1,055	412
Material-handling/ Manutentionnaires	694	247
Other Crafts and Equipment Operating Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	489	203
Others/ Autres	4,516	1,882
TOTAL/TOTAL	81,189	30,986
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE NON DESTINÉS À LA POPULATION ACTIVE		
Wives/ Épouses	30,175	12,606
Children/ Enfants	56,722	20,443
Fiancé or Fiancée/ Fiancés ou fiancées	1,435	479
Students (18 and over) Etudiants (18 ans et plus)	7,811	3,757
Others/ Autres	10,549	5,464
TOTAL/TOTAL	106,692	42,749
GRAND TOTAL/TOTAL GENERAL	187,881	73,735

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 11
Tableau 11

Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
Immigration par province prévue de destination, 1975-1976

Province	— Province	1975	1976
		Year/ Année	First 6 months/ 1er semestre
Newfoundland	— Terre-Neuve	1,106	342
Prince Edward Island	— Île-du-Prince-Édouard	235	121
Nova Scotia	— Nouvelle-Écosse	2,124	880
New Brunswick	— Nouveau-Brunswick	2,093	1,017
Quebec	— Québec	28,042	12,996
Ontario	— Ontario	98,471	36,166
Manitoba	— Manitoba	7,134	2,825
Saskatchewan	— Saskatchewan	2,837	1,060
Alberta	— Alberta	16,277	7,283
British Columbia	— Colombie-Britannique	29,272	10,915
Yukon &	— Yukon &		
North West Territories	— Territoires du Nord-Ouest	290	130
TOTAL	— TOTAL	187,881	73,735

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 12
Tableau 12

Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976

Age Group Groupe d'âge	1975 Year/ Année			1976 First 6 months/ 1er semestre		
	Total Total	Males Hommes	Females Femmes	Total Total	Males Hommes	Females Femmes
0-4	16,625	8,523	8,102	5,673	2,955	2,718
5-9	19,269	9,907	9,362	7,161	3,659	3,502
10-14	15,228	7,748	7,480	5,699	2,824	2,875
15-19	14,519	6,659	7,860	5,296	2,463	2,833
20-24	27,568	11,926	15,642	11,462	4,698	6,764
25-29	32,840	17,061	15,779	12,672	6,358	6,314
30-34	19,657	10,680	8,977	7,595	4,092	3,503
35-39	11,978	6,859	5,119	4,399	2,532	1,867
40-44	6,835	3,728	3,107	2,520	1,410	1,110
45-49	4,654	2,247	2,407	1,780	832	948
50-54	3,998	1,584	2,414	1,724	659	1,065
55-59	3,426	1,026	2,400	1,697	511	1,186
60-64	4,623	1,997	2,626	2,372	1,026	1,346
65-69	3,192	1,415	1,777	1,775	763	1,012
70 +	3,469	1,323	2,146	1,910	761	1,149
TOTAL/TOTAL	187,881	92,683	95,198	73,735	35,543	38,192

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 13
Tableau 13

Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76
Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

	1975	1976
<i>Continent/ Country</i> <i>Continent/ Pays</i>	<i>Year/ Année</i>	<i>First 6 months/ 1er semestre</i>
Europe/ Europe	72,898	25,925
Britain/ Grande-Bretagne	34,978	11,017
Portugal/ Portugal	8,547	3,122
Italy/ Italie	5,078	2,294
France/ France	3,891	1,663
Others/ Autres	20,404	7,829
Africa/ Afrique	9,867	3,858
Asia/ Asie	47,382	19,427
Hong Kong/ Hong Kong	11,132	5,821
India/ Inde	10,144	3,699
Philippines/ Philippines	7,364	3,023
Others/ Autres	18,742	6,884
Australasia/ Australasie	2,174	966
North & Central America/ Amérique du Nord et Amérique Centrale	39,638	16,977
Jamaica/ Jamaïque	8,211	3,524
Trinidad & Tobago/ Trinité et Tobago	3,817	1,283
United States/ États-Unis	20,155	8,770
Others/ Autres	7,455	3,400
South America/ Amérique du Sud	13,270	5,738
Oceania & Other Islands Océanie et Autres Iles Océaniques	2,652	844
TOTAL/ TOTAL	187,881	73,735

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Notes

Notes

Notes

**CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW**

**REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION**

Vol. 10, No. 1
FIRST QUARTER
1977

Vol. 10, No. 1
PREMIER TRIMESTRE
1977

CA1 MI12
-C15



**Manpower
and Immigration**

**Main-d'œuvre
et Immigration**

**Canada Manpower
and Immigration Review**

First Quarter 1977

**Revue canadienne
de la main-d'oeuvre
et de l'immigration**

Premier trimestre 1977



Manpower and Immigration
Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research
J.S.G. Cullen, Minister

ISSN 0318-4099

Main-d'oeuvre et Immigration
Prévisions et analyse économique
Recherche et planification stratégique
J.S.G. Cullen, Ministre

Foreword

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Avant-propos

La *Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa, K1A 0J9.

Table of Contents

Table des matières

Review of Manpower and Immigration Developments	1
Local Initiatives Program, 1973-74 and 1974-75	7
Student Summer Employment: Statistics on Activities of Canada Manpower Centres	25
Resumés of Recent Publications	30
Publications Received by the Department of Manpower and Immigration Library	38
Statistical Appendix	43

Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
Le Programme des initiatives locales, 1973-1974 et 1974-1975	7
Emploi d'été des étudiants: Statistiques sur les activités des Centres de Main-d'oeuvre du Canada	25
Résumé de publications récentes	30
Publications reçues par la bibliothèque du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration	38
Appendice statistique	43

MINISTER'S STATEMENT ON TABLING THE GOVERNMENT'S IMMIGRATION BILL

The following statement on the Immigration Act 1976 was tabled in the House of Commons by the Honorable Bud Cullen, Minister of Manpower and Immigration November 24, 1976:

"The Bill I introduced in the House of Commons today is the culmination of three years of hard work on the part of all interested segments of society. It reflects widespread consultations with the provinces, with concerned organizations and with members of the public. It incorporates the majority of recommendations of the Special Joint Committee of Parliament on Immigration Policy which conducted an extensive program of hearings from coast to coast and submitted to Parliament last November an important and valuable report representing the views of Members from all parties in the House and from Senators.

"The Bill explicitly affirms, for the first time, the fundamental objectives of Canadian immigration law; family reunification, non-discrimination, concern for refugees, and the promotion of Canada's economic, social, demographic and cultural goals.

"The New Act will remove inequities that exist in present law, and will provide a modern, flexible framework for the future development of immigration policy. The current prohibited classes defined in existing law are harsh, and out of tune with modern Canadian values; the new Act replaces them with new inadmissible classes defined in accordance with objective criteria reflecting current attitudes and knowledge.

"The present Act gives vague and undefined powers to the government to make regulations but it is silent about such important matters as refugees; the Bill expresses, for the first time fully in the law, Canada's obligations to refugees under the United Nations Convention and specifically provides for their admission.

"Under the new Act, future immigration levels are made a matter for open decision and public announcement in advance by the government. We want to plan our immigration intakes over the years to come in such a way that Canadians will know what to expect, rather than being subjected to explosive increases and their attendant social and economic strains, followed by restrictions that result in disappointment and hardship to prospective immigrants and their relatives in Canada.

"A statutory basis for encouraging a wider distribution of immigrants geographically is provided for.

DÉCLARATION DU MINISTRE À L'OCCASION DE LA PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI DU GOUVERNEMENT SUR L'IMMIGRATION

La déclaration suivante sur la Loi sur l'immigration de 1976 a été présentée à la Chambre des communes le 24 novembre 1976, par M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

"Le projet de loi que je viens de présenter à la Chambre des communes est l'aboutissement d'un travail vigoureux qui a duré trois ans avec l'apport de tous les secteurs intéressés de la société. Il résulte de consultations poussées avec les provinces, les organisations concernées et les citoyens. Il contient la majorité des recommandations qu'a formulées le Comité mixte spécial du Parlement sur la politique de l'immigration qui, après des séances de travail intensives tenues d'un océan à l'autre, a présenté au Parlement un rapport important et extrêmement utile, exprimant les vues de tous les partis de cette Chambre et du Sénat.

"Le projet de loi explicite, pour la première fois, les objectifs fondamentaux de la Loi canadienne sur l'immigration: la réunification des familles, la non-discrimination, la sollicitude à l'égard des réfugiés et l'encouragement de buts socio-économiques, démographiques et culturels.

"La nouvelle mesure législative fera disparaître des injustices flagrantes au sein de la loi actuelle tout en fournissant un cadre moderne et flexible pour l'établissement, à l'avenir, de la politique d'immigration. Les dispositions actuelles concernant les catégories interdites sont sévères et ne conviennent plus aux valeurs d'un Canada moderne. La nouvelle loi les remplace par de nouvelles catégories non-admissibles, définies conformément à des critères objectifs qui reflètent les attitudes et les connaissances actuelles.

"La loi actuelle accorde au gouvernement des pouvoirs vagues et presque illimités d'adopter des règlements, mais elle ne fait aucunement mention de sujets importants, comme celui des réfugiés. Le nouveau projet de loi exprime, pour la première fois et entièrement dans son texte, les obligations du Canada à l'égard des réfugiés aux termes de la Convention des Nations Unies et il pourvoit à l'admission des réfugiés.

"Aux termes de la nouvelle loi, les futurs niveaux de l'immigration feront l'objet d'une décision officielle et d'un avis public préalable de la part du gouvernement. Nous voulons, au cours des ans, planifier l'entrée des immigrants de façon à permettre aux Canadiens de savoir à quoi s'attendre plutôt que d'être assujettis à des augmentations explosives et aux contraintes socio-économiques qui s'ensuivent, ce qui entraîne souvent des restrictions, causes de déception et d'épreuves pour les immigrants et leurs parents au Canada.

"La loi fournit une base statutaire pour l'encouragement d'une répartition géographique élargie des immigrants.

"The new Act will reinforce our commitment to the principle of family reunion. The present sponsored class, for example, will be replaced by the family class which will be expanded to include the parents of Canadian citizens, no matter what their age.

"I want to state clearly that in the Regulations made under the new Act the existing points for the nominated class will be preserved and those relatives now eligible for nomination will receive the same level of preference they enjoy under the present regulations.

"The new Act will contain essential measures to protect Canada against terrorists and organized crime, and it replaces open-ended regulation-making powers by specific and circumscribed authority. New safeguards to ensure maximum fairness in immigration proceedings strengthen Canada's traditions of equity in these matters.

"No Act of Parliament, including the new Immigration Act, can provide for every contingency, and for this reason I shall seek to retain sufficient discretion and flexibility to allow me and subsequent immigrant ministers to deal with specific situations in accordance with our humanitarian traditions. In particular I want to reassure those Canadians with relatives in Eastern Europe that we shall continue our efforts to reunite their families and will apply our rules and procedures with compassion and flexibility.

"This Bill provides a modern legal foundation for one of our most important social and economic programs. I am confident it will be widely welcomed."

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION REORGANIZATION ACT

A bill to establish a new Department of Employment and Immigration and a new Canada Employment and Immigration Commission, and to amend the Unemployment Insurance Act, was introduced for first reading in the House of Commons December 9, 1976 by Manpower and Immigration Minister Bud Cullen.

The following are the major amendments contained in the bill:

- The integration of the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration to form the new Canada Employment and Immigration Commission, with a small supporting Department;
- An increase in the number of weeks required to qualify for UI benefits (the "entrance requirement") from eight weeks to twelve;
- An overhaul and simplification of the method used to determine a claimant's entitlement to benefit (the "benefit structure");

"Je tiens à souligner que la nouvelle loi renforcera notre engagement au principe de la réunification des familles. L'actuelle catégorie des personnes parainées, remplacée par la catégorie de la famille, sera élargie de façon à comprendre les parents de tous âges des citoyens canadiens.

"Je veux préciser que, en vertu du Règlement de la nouvelle loi, les points accordés à la catégorie de "nominément désignés" seront préservés et les parents maintenant admissibles continueront de recevoir le même niveau de préférence que leur accorde actuellement le Règlement.

"La nouvelle loi comportera des mesures essentielles pour protéger le Canada contre le terrorisme et le crime organisé, et elle remplacera l'interprétation libérale des règlements par une autorité spécifique et limitée.

"De nouvelles garanties assurent un maximum d'équité dans les procédures d'immigration et viennent accentuer les traditions canadiennes en ces matières.

"Aucune loi du Parlement, y compris la nouvelle Loi sur l'immigration, ne peut prévoir tout ce qui peut arriver. C'est pourquoi je chercherai à conserver une discrétion et une souplesse suffisantes qui me permettront, à moi comme à ceux qui me succéderont, d'intervenir conformément à nos traditions humanitaires. Et je veux en particulier donner l'assurance aux Canadiens qui comptent des parents en Europe de l'Est que nous poursuivrons nos efforts pour réunir les familles et, qu'à leur égard, nous appliquerons le Règlement et les lignes de conduite avec compassion et souplesse.

"Le présent projet de loi assure une base juridique moderne à l'un de nos plus importants programmes socio-économiques. J'ai l'assurance qu'on lui ménagera un accueil grandement favorable."

LOI RÉGISSANT L'EMPLOI ET L'IMMIGRATION

Un bill créant le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, et modifiant la Loi sur l'assurance-chômage a été déposé le 9 décembre 1976 en première lecture devant la chambre des communes par M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Voici les principales proposées par le bill:

- Fusionnement de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration qui formeront la nouvelle Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, avec un ministère de soutien;
- Augmentation, de 8 à 12, du nombre de semaines requises pour avoir droit aux prestations d'a.-c. (les "conditions d'admissibilité");
- Révision et simplification de la méthode servant à déterminer l'admissibilité aux prestations (la "structure des prestations");

- Amendments to authorize more productive, "developmental" uses of UI funds, including income maintenance for claimants on training courses, job creation projects, and work sharing programs.

The integration of the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission will produce a new organization capable of providing a one-stop service to clients, and will facilitate a more integrated approach to the planning and administration of employment, unemployment and immigration programs. The well-established policy of close consultation and co-operation between government, labour and business will be continued through the representation of the private sector in the Commission itself and in the newly established Canada Employment and Immigration Advisory Council.

Mr. Cullen said the UI amendments will make the program more effective by increasing incentives to work, removing certain inequities, simplifying the benefit structure, and achieving a greater responsiveness to regional unemployment conditions.

"While those who work for extremely short periods of time will no longer be eligible for UI benefits, adequate income protection will continue for those with longer terms of employment, and for those living in regions of high unemployment," Mr. Cullen said.

Unemployment insurance arrangements for trainees will be streamlined; UI will now pay full income maintenance for claimants handicapped by a lack of, or inappropriate, job skills who are referred to Manpower training courses. The rationalization of financial arrangements could lead to a more effective allocation of resources, and thus potentially free up resources for additional training.

In addition, new experimental programs will be launched on a limited pilot project basis in the areas of job creation and work sharing. Claimants facing long-term unemployment will be offered the alternative of voluntary participation in community-oriented work projects; and business establishments and workers, faced with the prospect of short-term layoffs, will be able to avoid such layoffs through participation in work sharing schemes. In these schemes, all workers would be retained in employment at reduced hours and would have their wages supplemented by UI benefits.

Mr. Cullen emphasized that the increase in the entrance requirement and the new benefit structure will

- Autorisation d'utiliser la caisse d'a.-c. à des fins plus productives et de développement, tout en assurant le maintien du revenu des prestataires qui suivent des cours de formation ou qui participent à des projets de création d'emplois ou à des programmes de partage du travail.

Le fusionnement du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et de la Commission d'assurance-chômage fera naître un nouvel organisme capable d'offrir à ses clients tous les services en un seul endroit, ce qui facilitera une approche plus intégrée de la planification et de l'administration des programmes relatifs à l'emploi, au chômage et à l'immigration. La politique bien établie de consultation et de collaboration étroite entre le gouvernement, les syndicats et le monde des affaires sera maintenue grâce à la représentation du secteur privé au sein de la Commission proprement dite et au sein du nouveau Conseil consultatif canadien de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

M. Cullen a déclaré que les modifications apportées à l'assurance-chômage rendront le régime plus efficace en augmentant l'incitation au travail, en supprimant certaines injustices, en simplifiant la structure des prestations et en tenant davantage compte de la situation régionale du chômage.

"Tandis que ceux qui ont de très courtes périodes d'emploi ne seront plus admissibles aux prestations d'a.-c., on continuera d'assurer une protection adéquate du revenu de ceux qui ont de plus longues périodes d'emploi ou qui demeurent dans des régions où le taux de chômage est élevé," a déclaré M. Cullen.

Les dispositions de l'assurance-chômage relatives aux stagiaires seront simplifiées; l'assurance-chômage assurera un plein maintien du revenu aux prestataires qui, parce qu'ils manquent de compétences professionnelles ou parce que leurs compétences ne sont pas en demande, suivent des cours de formation assurés par Main-d'oeuvre Canada. La rationalisation des accords financiers pourrait conduire à une répartition plus efficace des ressources et ainsi libérer ces ressources pour offrir d'autres cours de formation.

En outre, de nouveaux programmes seront lancés à titre de projets pilotes pour une durée limitée dans les domaines de la création d'emplois et du partage du travail. Les prestataires qui risquent d'être longtemps en chômage pourront participer volontairement à des projets de travaux communautaires; de même les entreprises et les travailleurs, confrontés à la possibilité de licenciements pour une brève période pourront éviter de tels licenciements en participant à des programmes de partage du travail. Dans le cadre de ceux-ci, tous les travailleurs conserveront leur emploi et oeuvreront pendant un nombre réduit d'heures, les prestations d'assurance-chômage venant compléter leur rémunération.

M. Cullen a souligné que l'augmentation du nombre de semaines requis et la nouvelle structure des

be accompanied by new employment development programs designed to better assist those who are experiencing continuing employment difficulties to establish regular employment. The government has announced the doubling of the funds available for the current LIP program, and plans to spend \$350 million on an Employment Strategy in 1977-78, substantially more than the estimated \$110 million saving to the government in UI costs for the same period.

The employment programs will be concentrated on areas and periods of high unemployment. They will consist of three main components: a comprehensive job creation program based on community priorities; youth employment and employability measures to ease the transition from school to work; and selective, preventive measures to reduce the risk of losing work, and hasten a return to employment. "These initiatives," Mr. Cullen noted, "will be geared to creating what our unemployed Canadians most want and need — the dignity and satisfaction provided through real and worthwhile jobs."

Also included in the legislative package before the House are other amendments to the Unemployment Insurance Act relating to training, the appeal system, and the removal of a number of provisions which constitute disincentives to work. In addition, the Commission will be making a regulatory change which will eliminate the treatment of severance pay and other similar payments as earnings for UI benefit purposes.

GOVERNMENT MEASURES TO REDUCE UNEMPLOYMENT

Additional government measures to reduce unemployment were announced November 25, 1976 by the Hon. Bud Cullen, Minister responsible for the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission. The new measures include:

- Doubling of this year's Local Initiatives Program (L.I.P.) from \$100 million to \$200 million.
- The provision of \$50 million for federal labour-intensive projects in areas of high unemployment.
- A decrease of nine per cent in the Unemployment Insurance premium rates for employers and workers.

Mr. Cullen stated that the new measures would be taken within the government's existing expenditure ceilings.

The new measures follow an earlier announcement of major government programs designed to reduce unemployment. These measures include:

prestations s'accompagneront de nouveaux programmes favorisant l'emploi, destinés à mieux aider ceux qui ont continuellement des difficultés à trouver et à garder un poste de travail. Le gouvernement a annoncé qu'il doublera les crédits disponibles pour le programme PIL actuel et a fait part de son intention de dépenser \$350 millions pour une stratégie de l'emploi en 1977-1978; montant substantiellement plus élevé que l'épargne de \$110 millions prévue en cette même période par le gouvernement sur les coûts d'a.-c.

Les programmes d'emploi toucheront davantage autant les secteurs que les périodes où le chômage est élevé. Ils renfermeront trois éléments principaux: un programme global de création d'emplois fondé sur les priorités des collectivités; des mesures visant à trouver des emplois aux jeunes et à déterminer l'aptitude au travail pour faciliter la transition de l'école au marché du travail; et des mesures sélectives et préventives pour diminuer le risque de la perte d'un emploi et pour accélérer le retour au travail.

"Ces initiatives," a déclaré M. Cullen, auront pour but de donner aux chômeurs canadiens ce qu'ils désirent le plus et ce dont ils ont le plus besoin: le sentiment de dignité et de satisfaction que procure un emploi véritable et valable".

Font également partie du projet de Loi déposé devant la Chambre, d'autres modifications à la Loi sur l'assurance-chômage qui ont trait à la formation, au système d'appel et la suppression d'un certain nombre de dispositions qui sont en elles-mêmes un encouragement à ne pas travailler. De plus, la Commission modifiera les règlements afin que l'indemnité de départ et d'autres indemnités semblables ne soient plus considérées comme une rémunération aux fins de prestations d'a.-c.

MESURES ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT POUR RÉDUIRE LE CHÔMAGE

M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, de qui relève également la Commission d'assurance-chômage, a annoncé le 25 novembre 1976 de nouvelles mesures adoptées par le gouvernement pour réduire le chômage. Il s'agit notamment:

- de doubler les crédits du Programme des initiatives locales (PIL) de cette année qui passent de \$100 millions à \$200 millions;
- de prévoir un budget de \$50 millions qui sera consacré à des projets fédéraux à forte concentration de main-d'oeuvre dans les secteurs à forte densité de chômage;
- de réduire de 9% les cotisations à l'assurance-chômage des employeurs et des travailleurs.

M. Cullen a déclaré que les nouvelles mesures respecteraient le plafond des dépenses actuelles du gouvernement.

Les nouvelles mesures font suite aux importants programmes que le gouvernement a déjà annoncés et qui visent à réduire le chômage. Elles prévoient, entre autres:

- a \$40 million increase for occupational training, bringing the total for the year to \$522 million and enabling the training this year of more than 305,000 Canadians;
- expansion of the Canada Manpower Mobility Program in 1976-77 to \$13.7 million, enabling permanent relocation of 15,000 families and other mobility grants to some 40-45,000 workers.

The expanded L.I.P. program will create a total of 248,000 man-months of employment for an estimated 47,000 workers. The additional funding will be directed solely to areas where unemployment exceeds seven per cent and it will have a significant impact in such areas. A special effort will be made in the expanded program to reduce youth unemployment.

Mr. Cullen emphasized that this expanded program is intended to reduce unemployment in the winter months. In April the government's announced employment strategy will take effect with a package of programs costing \$358 million in 1977-78 and benefitting 135,000 participants. Of these programs, a \$200 million Canada Works Program will create 61,000 jobs and will sustain and expand the job creation levels built up under L.I.P.

The \$50 million fund for federal labour-intensive projects will be administered by the Treasury Board. Funds will be provided to departments for projects such as:

- repairs and maintenance in National Parks
- construction and maintenance of small craft harbours
- fisheries management projects.

Mr. Cullen stated that he was announcing the U.I. premium rate change at this time because it too had an economic and employment-generating effect.

"The current premium rate for employees will be reduced from \$1.65 per \$100 insured earnings to \$1.50. At the same time the employer rate will be reduced from \$2.31 to \$2.10 per \$100 insured earnings.

The nine per cent reduction in premium rates will result in Canadian employers and workers paying over \$250 million less in U.I. premiums than would otherwise be the case. Such a reduction has obvious economic significance in terms of increased purchasing power and its stimulative impact will help to create jobs.

The lower insurance rates will begin January 1, 1977 when the maximum insurable earnings will be increased from \$200 to \$220 per week. In effect, this will mean maximum employee and employer premiums will remain at \$3.30 and \$4.62 respectively."

- une augmentation de \$40 millions des sommes consacrées à la formation professionnelle, portant le total pour l'année à \$522 millions et permettant ainsi à plus de 305,000 Canadiens de bénéficier de la formation;
- une augmentation à \$13.7 millions des sommes d'argent affectées au Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada pour 1976-1977, permettant d'installer de façon permanente 15,000 familles et d'accorder d'autres subventions de mobilité à quelque 45,000 travailleurs.

Le PIL élargi créera au total 248,000 mois-hommes d'emploi pour environ 47,000 travailleurs. Les crédits additionnels seront attribués aux seules régions où le taux de chômage dépasse 7% et où ces crédits pourront exercer une incidence majeure. De surcroît, le programme s'efforcera spécialement de réduire le chômage chez les jeunes.

M. Cullen a insisté sur le fait que l'expansion de ce programme a pour but de réduire le chômage au cours des mois d'hiver. La stratégie d'emploi annoncée en avril dernier par le gouvernement sera mise en oeuvre en 1977-1978 par l'entremise de nombreux programmes au coût de \$358 millions dont pourront bénéficier 135,000 participants. Parmi ces programmes, Canada au travail (\$200 millions) créera 61,000 emplois, et pourra maintenir et même accroître les niveaux de création d'emplois atteints par le PIL.

Le budget de \$50 millions consacrés aux projets à forte concentration de main-d'oeuvre sera confié à l'administration du Conseil du Trésor. Les ministères se verront accorder des fonds en vue de projets visant entre autres:

- des travaux de réparation et d'entretien dans les parcs nationaux;
- l'aménagement et l'entretien de ports pour petites embarcations;
- la gestion de pêcheries.

M. Cullen a en outre précisé qu'il annonçait maintenant la réduction des cotisations à l'assurance-chômage parce que cette mesure pourra elle aussi contribuer à créer des emplois et à raffermir la situation économique.

"Les cotisations actuelles des travailleurs seront réduites, passant de \$1.65 à \$1.50 par \$100 de rémunération assurable. Les cotisations de l'employeur seront également réduites, passant de \$2.31 à \$2.10 par \$100 de rémunération assurable.

Cette réduction de 9% permettra aux employeurs et aux travailleurs canadiens de payer quelque 250 millions de dollars de moins en cotisations à l'assurance-chômage. Cette mesure aura de toute évidence une incidence majeure sur l'économie en augmentant le pouvoir d'achat et en contribuant, par ses effets stimulants, à créer des emplois.

Les nouveaux taux entreront en vigueur le 1^{er} janvier 1977, lorsque le maximum de la rémunération assurable sera porté de \$200 à \$220 dollars par semaine, ce qui veut dire que la cotisation maximale des employés et des employeurs demeurera à \$3.30 et \$4.62 respectivement."

ALLOCATIONS OF SUPPLEMENTARY LOCAL INITIATIVES PROGRAM FUNDS

Allocation by federal constituencies of the supplementary \$100 million 1976-77 Local Initiatives Program was announced December 3, 1976 by Manpower and Immigration Minister Bud Cullen.

The expanded program is expected to create a total of 248,000 man-months of employment for an estimated 47,000 workers. The additional funding is directed solely to areas where unemployment exceeds seven per cent.

Doubling of this year's Local Initiatives Program from \$100 million to \$200 million was announced Thursday, November 25, 1976 by Mr. Cullen as part of a government program to reduce unemployment.

Allocations are based on an estimated unemployment rate for each constituency and the new totals by province are as follows, with the former figure in brackets: Newfoundland \$17,815,000 (\$7,718,000); Prince Edward Island \$3,098,000 (\$1,638,000); Nova Scotia \$10,047,000 (\$3,707,000); New Brunswick \$17,589,000 (\$7,701,000); Quebec \$67,553,000 (\$28,991,000); Ontario \$29,983,000 (\$16,305,000); Manitoba \$4,682,000 (\$2,449,000); Saskatchewan \$3,047,000 (\$1,784,000); Alberta \$2,528,000 (\$1,798,000); British Columbia \$28,999,000 (\$16,171,000); Northwest Territories \$1,123,000 (\$535,000); Yukon \$636,000 (\$303,000).

EMIGRATION TO THE UNITED STATES, 1975

Statistics released by the Immigration and Naturalization Service of the United States Department of Justice show that the number of immigrants admitted to the United States whose country of last permanent residence was Canada totalled 11,177 in the calendar year 1975. This was slightly below the total of 11,385 in 1974.

The 11,177 total was made up of 4,911 persons classified by occupation and 6,266 housewives, children, students, retired and others. The largest occupational group was the professional, technical and related category which numbered 2,029. Included among these were 327 registered nurses; 298 physicians; 262 teachers; 195 engineers and 109 scientists. Managers and administrators totalled 675 and there were 641 clerical workers; 458 craftsmen and related workers; 346 service workers; and 178 sales workers.

Housewives emigrating to the United States from Canada in 1975 numbered 2,461; children under 14 years, 2,261; students, 996; and retired, 373.

ATTRIBUTION DE CRÉDITS SUPPLÉMENTAIRES EN VERTU DU PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, de qui relève également la Commission d'assurance-chômage, a annoncé le 3 décembre 1976, l'attribution par circonscription fédérale de crédits supplémentaires de \$100 millions pour le Programme des initiatives locales (PIL) de 1976-1977.

L'expansion de ce programme créera au total 248,000 mois-hommes d'emploi pour environ 47,000 travailleurs. Les crédits supplémentaires seront attribués aux seules régions où le taux de chômage dépasse sept %.

M. Cullen avait déclaré le 25 novembre que doubler les crédits du Programme des initiatives locales (PIL) de cette année de \$100 à \$200 millions faisait partie d'un programme gouvernemental qui vise à réduire le chômage.

Les subventions sont attribuées en fonction de l'estimation du taux de chômage par circonscription; les montants versés par province et territoire s'établissent comme suit, (les données précédentes apparaissent entre parenthèses): Terre-Neuve \$17,815,000 (\$7,718,000); Ile-du-Prince-Edouard \$3,098,000 (\$1,638,000); Nouvelle-Ecosse \$10,047,000 (\$3,707,000); Nouveau-Brunswick \$17,589,000 (\$7,701,000); Québec \$67,553,000 (\$28,991,000); Ontario \$29,983,000 (\$16,305,000); Manitoba \$4,682,000 (\$2,449,000); Saskatchewan \$3,047,000 (\$1,784,000); Alberta \$2,528,000 (\$1,798,000); Colombie-Britannique \$28,999,000 (\$16,171,000); Territoires du Nord-Ouest \$1,123,000 (\$535,000); Yukon \$636,000 (\$303,000).

NOMBRE DE PERSONNES QUI ONT ÉMIGRÉ AUX ÉTATS-UNIS, EN 1975

Selon les statistiques publiées par le Service d'immigration et de naturalisation (Immigration and Naturalization Service) du ministère de la Justice des États-Unis, le nombre d'immigrants admis aux États-Unis dont le dernier pays de résidence permanente était le Canada a atteint 11 177 au cours de l'année civile de 1975. Ce nombre était légèrement inférieur à celui de 1974, qui s'établissait à 11 385.

Parmi ces 11 177 personnes, il y en avait 4 911 qui exerçaient une profession et l'on comptait 6 266 maîtresses de maison, enfants, étudiants, retraités et autres. Les personnes rentrant dans la catégorie libérale, technique et travailleurs assimilés étaient les plus nombreuses: 2 029. Parmi celles-ci figuraient 327 infirmières autorisées, 298 médecins, 262 enseignants, 195 ingénieurs et 109 savants. Le nombre de gestionnaires et d'administrateurs s'élevait à 675, et il y avait 641 employés de bureau, 458 hommes de métier et travailleurs assimilés, 346 travailleurs du secteur des services et 178 personnes travaillant dans celui des ventes.

Au nombre des personnes qui ont émigré du Canada aux États-Unis en 1975, il y avait 2 461 maîtresses de maison, 2 261 enfants de moins de 14 ans, 996 étudiants et 373 retraités.

Local Initiatives Program, 1973-74 and 1974-75*

Le programme des initiatives locales, 1973-1974 et 1974-1975*

7

The Local Initiatives Program (L.I.P.) was established in 1971 as an attempt by the Federal Government to draw on the job creation potential of community groups and individuals to achieve two goals — the alleviation of winter unemployment and the fostering of community betterment. Because L.I.P. proved to be a quick and effective tool in achieving these twin objectives, the Minister of Manpower and Immigration has announced a new program each succeeding year. This report provides a synopsis of the programs for the winters of 1973-74 and 1974-75.

En 1971, le gouvernement fédéral a mis sur pied le Programme des initiatives locales (P.I.L.) afin d'exploiter le potentiel de création d'emplois des groupes communautaires et des particuliers; il avait deux objectifs en vue: alléger le chômage des mois d'hiver et favoriser l'épanouissement de la collectivité. Comme le P.I.L. s'est révélé un outil rapide et efficace dans la réalisation de ces deux objectifs, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a annoncé le renouvellement du Programme chaque année depuis. Le présent rapport synthétise les activités du P.I.L. pour les mois d'hiver 1973-1974 et 1974-1975.

DIMENSIONS OF THE PROGRAM

The funds allocated for L.I.P., as shown in Table 1, totalled \$72.8 million in 1973-74 and \$84.4 million in 1974-75. This was a reduction from the figure of \$170 million in 1972-73. The principal statistics of the program for 1973-74 and 1974-75 are given in Table 1.

PORTÉE DU PROGRAMME

Comme l'indique le tableau 1, le P.I.L. a reçu un budget total de 72,8 millions de dollars en 1973-1974 et de 84,4 millions de dollars en 1974-1975, soit une diminution par rapport aux 170 millions de dollars accordés en 1972-1973. On trouvera au tableau 1 les principales statistiques du Programme pour 1973-1974 et 1974-1975.

TABLE 1 — TABLEAU 1
Local Initiatives
Program,
1973-74 and 1974-75
Programme des
initiatives locales,
1973-1974 et 1974-1975

	1973-1974	1974-75
Funds Allocated (\$)/ Budgets (\$)	72,821,000	84,356,000
Operating Costs (\$)/ Frais d'exploitation (\$)	7,700,000	11,600,000
Applications Received/ Demandes reçues	14,881	10,250
Projects Approved/ Initiatives approuvées	3,407	4,158
Jobs Created/ Emplois créés	30,358	31,610
Man-weeks Worked/ Semaines-hommes de travail	620,444	629,104

As in previous years, the 1973-74 funds were allocated to the provinces on the basis of a forecast of the anticipated winter unemployment in excess of 4.5 per cent of the provincial labour force, adjusted to take into account the estimated unemployment on Indian Reserves. For the 1974-75 allocation, this base rate was changed to four per cent.

The eligibility criteria for the 1973-74 and 1974-75 programs were similar to those established for previous years. The aim of the program was to use community initiative to plan, organize, and carry out projects that would create jobs for unemployed people. Proposals selected have to clearly achieve worthwhile results either through the creation of facilities or the provision of services locally perceived to be of value or by

En 1973-1974 comme par les années passées, le budget du Programme a été réparti entre les provinces, en fonction d'estimations du chômage d'hiver qu'on a établies à partir d'un taux de base de 4,5 p. 100 de la population active de la province et ajustées pour tenir compte du chômage prévu dans les réserves indiennes. En 1974-1975, le taux de base a été réduit à 4 p. 100.

Les critères d'admissibilité pour ces deux années étaient analogues à ceux des années précédentes. Le Programme visait essentiellement à utiliser les ressources de la collectivité pour planifier, organiser et réaliser des initiatives qui créeraient des emplois pour les chômeurs. Les propositions choisies devaient produire des résultats concrets et utiles, soit en aménageant des installations ou en offrant des

* This article was prepared by the Job Creation Branch, Manpower Division, Department of Manpower and Immigration.

* Cet article a été rédigé par la Direction générale de la création d'emplois, Division de la Main-d'oeuvre, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

leading to new or expanded business enterprises. Projects not eligible for support included those which would subsidize profit-making enterprises; provide financial support to persons already employed; or support the leisure activities of the sponsors. The eligibility criteria for 1973-74 and 1974-75 are given in detail in Appendices "A" and "B". As a result of the reduction in the L.I.P. budget in 1973-74, the maximum support per project was reduced from \$200,000 to \$75,000. This amendment permitted the approval of more, but smaller, projects. The other major change in 1973-74 was an expansion in the consultation process to provide for more input from those affected by the program.

All those whose applications met the basic criteria of the program were subject to consultation with federal and provincial bodies. This process ensured that the projects finally approved satisfied the priorities of both governments, and did not conflict with present or proposed programs. For this purpose, summaries of applications might be forwarded for comment to the provincial government concerned and to other federal departments. Applications then became the subject of local consultation so that, as far as possible, those finally approved were acceptable to the community.

In the 1973-74 program, the practice of community consultation in L.I.P. was formalized through the introduction of Constituency Advisory Groups (C.A.G.). These groups were organized on a constituency basis to allow Members of Parliament to participate more fully in the approval of L.I.P. projects. The MP nominated interested citizens from the constituency to participate as members of the C.A.G. Originally consisting of nine members, the C.A.G. was expanded in the 1974-75 program to eleven to provide a broader base for community consultation. In 1973-74, 177 MPs nominated C.A.G.s. This figure was increased to 191 for the 1974-75 program.

The role of the C.A.G. was to recommend to the Minister the order of priority for funding proposed projects within the constituency. The Member of Parliament and the Job Creation Branch officials also submitted their assessments of projects. In cases where the MP did not wish to establish a C.A.G., program officials conducted the project selection in consultation with that MP. The final decision on the approval of projects rested with the Minister.

services jugés profitables par la collectivité, soit en donnant naissance à une nouvelle entreprise ou en favorisant l'expansion d'entreprises existantes. Les propositions qui avaient pour but de subventionner des entreprises à but lucratif, d'accorder une aide financière à des personnes qui avaient déjà un emploi ou d'organiser des activités au seul profit des promoteurs n'étaient pas admissibles. On trouvera aux appendices A et B les critères d'admissibilité des Programmes de 1973-1974 et de 1974-1975. Comme le budget du P.I.L. de 1973-1974 a été réduit, la subvention maximale que pouvait recevoir une initiative est passée de \$200 000 à \$75 000, ce qui a permis d'approuver un plus grand nombre d'initiatives de moindre envergure. Le Programme de 1973-1974 a subi un autre changement important: le mécanisme de consultation a été élargi pour que les principaux intéressés puissent y participer davantage.

Toutes les demandes qui satisfaisaient aux critères fondamentaux du Programme ont fait l'objet d'une consultation avec les organismes fédéraux et provinciaux intéressés pour faire en sorte que les initiatives approuvées soient conformes aux priorités des deux gouvernements et qu'elles n'entrent pas en conflit avec leurs programmes ou leurs projets. À cette fin, un sommaire des demandes était envoyé aux gouvernements provinciaux concernés et à d'autres ministères fédéraux aux fins d'étude. Les demandes faisaient ensuite l'objet d'une consultation locale afin de vérifier, dans la mesure du possible, si les initiatives approuvées étaient acceptables.

En 1973-74, la consultation auprès de la collectivité a pris une forme officielle; elle se faisait dorénavant par l'entremise de Groupes consultatifs de circonscription (G.C.C.), qui étaient constitués à l'échelle de la circonscription pour permettre aux députés de participer davantage à l'approbation des initiatives du P.I.L. Le député choisissait dans la collectivité des citoyens intéressés à participer au G.C.C. Composé à l'origine de 9 membres, le G.C.C. a vu ce nombre porté à 11, en 1974-1975, afin de garantir une consultation plus poussée auprès de la collectivité. En 1973-1974, 177 députés ont établi des G.C.C.; en 1974-1975, ils étaient au nombre de 191.

Le rôle du G.C.C. était de recommander au Ministre un ordre de priorité à suivre pour approuver les initiatives au sein de la circonscription. Les députés et les représentants de la Direction générale de la création d'emplois faisaient une évaluation parallèle des propositions. Si le député choisissait de ne pas créer de G.C.C., c'est à lui, en consultation avec les agents du Programme, qu'incombait cette évaluation. L'approbation finale des initiatives relevait du Ministre.

TYPES OF PROJECTS

Overall, the program's objectives, as laid down by Cabinet, were well met, both in terms of creating jobs when and where they were needed, while at the same time contributing to community betterment. A great variety of project proposals by a variety of sponsoring agencies were utilized in achieving these objectives.

Projects approved provided such services as: remedial reading and teacher-aide services within schools; studying community recreational and cultural needs; repairing and restoring public buildings or recreational parks; providing drop-in facilities for youth; teaching modern dance to the blind; and providing hot lunches to students.

Tables 2 and 3, indicate that construction of various kinds, including work in public parks and other improvements to lands and forests, accounts for the largest percentage of approved projects. Social and health services comprise a large percentage of project activities, and categories dealing with research projects, education and information, and artistic and cultural endeavours are also represented.

Sponsors of L.I.P. projects can be classified into broad categories: governmental and quasi-governmental entities; groups and organizations; and individuals, partnerships, or co-operatives. Although individuals have assumed an increasing share of sponsorships, local government bodies, recreation and leisure organizations, and service and welfare organizations are also frequently involved. Such groups have been prominent since L.I.P. began. Religious, business or labour groups usually represent only a small percentage of the project sponsors.

PROGRAM PARTICIPANTS

In each of the 1973-74 and 1974-75 programs, more than 30,000 jobs were created. A significant number of these positions were held by women; in fact, the percentage of female L.I.P. participants has been increasing each year of the program. In 1971-72, women made up 24 per cent of all L.I.P. participants; this proportion had increased to 36 per cent in the 1974-75 program.

The age and sex distribution for L.I.P. in 1973-74 is shown in Table 4.

GENRE D'INITIATIVES

En général, les objectifs du Programme, établis par le Cabinet, ont été atteints: des emplois ont été créés lorsqu'il le fallait, et les initiatives ont contribué en même temps au mieux-être de la collectivité. Pour ce faire, un grand nombre de propositions provenant de différents promoteurs ont été approuvées chaque année.

Certaines initiatives offraient des services comme la lecture corrective et l'aide aux enseignants dans les écoles, et l'étude des besoins de la collectivité en matière de loisirs et culture; d'autres s'occupaient de réparer ou d'entretenir des édifices publics et des terrains de loisirs, de créer des centres d'accueil pour les jeunes, d'organiser des cours de danse moderne pour les aveugles et de distribuer des repas chauds aux élèves, le midi.

Les tableaux 2 et 3 révèlent que c'est la construction de divers genres, y compris les travaux dans les parcs publics et autres travaux d'amélioration dans le secteur des terres et forêts, qui représente la proportion la plus importante des initiatives approuvées. Les services sociaux et la santé constituent l'objet d'un pourcentage important des initiatives; d'autres s'occupent de recherche, d'éducation et d'information ainsi que des domaines artistiques et culturels.

Les promoteurs d'initiatives se retrouvent dans les catégories suivantes: organismes gouvernementaux et para-gouvernementaux; groupes et organisations; particuliers, associations ou coopératives. Les particuliers se retrouvent de plus en plus nombreux parmi les promoteurs, mais les gouvernements locaux, les associations de récréation et de loisirs de même que les organismes de services et de bien-être paraissent aussi des initiatives. Ce sont d'ailleurs ces groupes qui ont constitué la majorité des promoteurs depuis la création du P.I.L. Les groupements religieux et les organisations commerciales ou syndicales ne constituent ordinairement qu'un faible pourcentage des promoteurs.

PARTICIPANTS

Les Programmes de 1973-1974 et 1974-1975 ont créé chacun plus de 30 000 emplois, dont un nombre important étaient occupés par des femmes. De fait, le nombre de femmes engagées dans le cadre du P.I.L. croît d'année en année. En 1971-1972, 24 p. 100 de tous les participants du P.I.L. étaient des femmes; l'année suivante, cette proportion était passée à 36 p. 100.

Le tableau 4 indique la répartition des participants par âge et par sexe, en 1973-1974.

TABLE 2
Local Initiatives Program Activity Groups by Sponsor, 1973-74
(percentage distribution)

ACTIVITY	SPONSOR										TOTAL
	LOCAL GOVERNMENT	OTHER GOVERNMENT AGENCIES	NATIVE GROUPS	CULTURAL GROUPS	RELIGIOUS GROUPS	SERVICE AND WELFARE ORGANIZATIONS	BUSINESS AND LABOUR ORGANIZATIONS	CITIZENS' COMMITTEES	RECREATION AND LEISURE ORGANIZATIONS	INDIVIDUALS	
	Per Cent										
Building Construction	3.5	1.3	3.2	0.9	2.3	2.3	0.4	2.8	3.5	1.6	21.8
Non-Building Construction	5.7	0.9	1.3	0.2	0.2	0.4	0.3	1.5	2.6	2.4	15.5
Lands, Parks and Forests	3.1	0.8	0.8	0.4	0.1	0.2	0.3	0.4	1.2	1.2	8.5
Artistic and Cultural	0.1	0.2	0.3	1.9	0.0	0.2	0.1	0.2	0.2	1.7	4.9
Education	0.2	1.2	0.2	0.5	0.2	2.3	0.3	0.7	0.4	2.5	8.5
Information	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.3	0.2	0.9	0.0	0.9	2.8
Social Services	1.0	0.7	1.5	0.7	0.7	6.4	1.1	4.4	1.1	10.7	28.3
Health Services	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.1	0.1	0.0	0.2	1.1
Sports and Recreation	0.7	0.4	0.1	0.2	0.0	0.1	0.2	0.4	1.9	0.9	4.9
Research	0.6	0.3	0.0	0.6	0.0	0.4	0.3	0.4	0.2	0.9	3.7
TOTAL	15.0	6.1	7.5	5.6	3.5	13.1	3.3	11.8	11.2	23.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding.

TABLEAU 2

Activité des initiatives du Programme des Initiatives Locales, par promoteur,
1973-1974
(répartition procentuelle)

ACTIVITÉ	PROMOTEUR										
	GOUVERNEMENTS LOCAUX	AUTRES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX	GROUPEMENTS D'INDIENS ET D'INUITS	GROUPEMENTS CULTURELS	GROUPEMENTS RELIGIEUX	ORGANISMES DE SERVICES ET DE BIEN-ÊTRE	ASSOCIATIONS COMMER- CIALES ET SYNDICALES	COMITÉS DE CITOYENS	ASSOCIATIONS DE RÉCRÉA- TION ET DE LOISIRS	PARTICULIERS	TOTAL
	Pourcentage										
Construction (bâtiment)	3.5	1.3	3.2	0.9	2.3	2.3	0.4	2.8	3.5	1.6	21.8
Autres travaux de construction	5.7	0.9	1.3	0.2	0.2	0.4	0.3	1.5	2.6	2.4	15.5
Terres, parcs et forêts	3.1	0.8	0.8	0.4	0.1	0.2	0.3	0.4	1.2	1.2	8.5
Arts et culture	0.1	0.2	0.3	1.9	0.0	0.2	0.1	0.2	0.2	1.7	4.9
Éducation	0.2	1.2	0.2	0.5	0.2	2.3	0.3	0.7	0.4	2.5	8.5
Information	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.3	0.2	0.9	0.0	0.9	2.8
Services sociaux	1.0	0.7	1.5	0.7	0.7	6.4	1.1	4.4	1.1	10.7	28.3
Services de santé	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.1	0.1	0.0	0.2	1.1
Sports et loisirs	0.7	0.4	0.1	0.2	0.0	0.1	0.2	0.4	1.9	0.9	4.9
Recherche	0.6	0.3	0.0	0.6	0.0	0.4	0.3	0.4	0.2	0.9	3.7
TOTAL	15.0	6.1	7.5	5.6	3.5	13.1	3.3	11.8	11.2	23.0	100.0

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

TABLE 3
Local Initiatives Program Activity Groups by Sponsor, 1974-75
(percentage distribution)

ACTIVITY	SPONSOR										TOTALS
	LOCAL GOVERNMENT	OTHER GOVERNMENT AGENCIES	NATIVE GROUPS	CULTURAL AND EDUCATIONAL GROUPS	RELIGIOUS GROUPS	SERVICE AND WELFARE ORGANIZATIONS	BUSINESS AND LABOUR ORGANIZATIONS	CITIZENS' COMMITTEES	RECREATION AND LEISURE GROUPS	INDIVIDUAL AND UNORGANIZED GROUPS	
	Per Cent										
Building Construction	4.7	0.8	3.1	1.3	2.7	2.0	0.6	2.1	4.2	1.7	22.9
Non-Building Construction and repair	6.1	0.4	1.2	0.1	0.1	0.5	0.5	1.5	2.8	1.3	14.4
Lands, Parks and Forests	5.0	0.4	1.8	0.3	0.2	0.6	0.5	1.0	4.0	1.5	15.2
Artistic and Cultural	0.3	0.1	0.4	2.3	0.0	0.1	0.1	0.2	0.3	2.9	6.8
Education Services	0.0	0.7	0.3	0.3	0.1	2.2	0.2	0.7	0.3	1.7	6.5
Information Services	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	0.6	0.1	1.0	2.6
Social Services	0.6	0.4	1.0	0.5	0.4	5.8	0.8	2.1	1.7	8.5	21.6
Health Services	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.8
Sports and Recreation	0.8	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	3.2	1.0	6.3
Research	0.3	0.2	0.1	0.3	0.0	0.2	0.2	0.3	0.1	1.0	2.8
TOTAL	17.9	3.4	8.2	5.3	3.7	12.4	3.2	8.8	16.7	20.6	100.0

Figures may not add to totals because of rounding.

TABLEAU 3

Activité des initiatives du Programme des Initiatives Locales, par promoteur
1974-1975

(répartition procentuelle)

ACTIVITÉ	PROMOTEUR										TOTAL
	GOVERNEMENTS LOCAUX	AUTRES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX	GROUPEMENTS D'INDIENS ET D'INUITTS	GROUPEMENTS CULTURELS ET ÉDUCATIONNELS	GROUPEMENTS RELIGIEUX	ORGANISMES DE SERVICES ET DE BIEN-ÊTRE	ASSOCIATIONS COMMERC. ET SYNDICALES	COMITÉS DE CITOYENS	ASSOCIATIONS COMMERC. ET SYNDICALES	PARTICULIERS	
											Pourcentage
Construction (bâtiment)	4.7	0.8	3.1	1.3	2.7	2.0	0.6	2.1	4.2	1.7	22.9
Autres travaux de construc- tion	6.1	0.4	1.2	0.1	0.1	0.5	0.5	1.5	2.8	1.3	14.4
Terres, parcs et forêts	5.0	0.4	1.8	0.3	0.2	0.6	0.5	1.0	4.0	1.5	15.2
Arts et culture	0.3	0.1	0.4	2.3	0.0	0.1	0.1	0.2	0.3	2.9	6.8
Éducation	0.0	0.7	0.3	0.3	0.1	2.2	0.2	0.7	0.3	1.7	6.5
Information	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	0.6	0.1	1.0	2.6
Services sociaux	0.6	0.4	1.0	0.5	0.4	5.8	0.8	2.1	1.7	8.5	21.6
Services de santé	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.8
Sports et loisirs	0.8	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	3.2	1.0	6.3
Recherche	0.3	0.2	0.1	0.3	0.0	0.2	0.2	0.3	0.1	1.0	2.8
TOTAL	17.9	3.4	8.2	5.3	3.7	12.4	3.2	8.8	16.7	20.6	100.0

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas corespondre au total.

TABLE 4 — TABLEAU 4
Age and Sex Distribution of L.I.P. Participants, 1973-74
(percentage distribution) **Répartition des participants du P.I.L.,**
par âge et par sexe, 1973-1974
(répartition procentuelle)

Age/ Âge	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
14-19 years/ ans	14.1	9.0	12.6
20-24 years/ ans	23.6	28.6	25.5
25-44 years/ ans	37.2	43.4	39.2
45 years and over/ 45 ans et plus	25.1	19.0	22.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

EDUCATION

Education data show that, on average, the largest percentage of L.I.P. participants had completed between 9 and 11 grades of schooling, followed closely by those who had completed 12 grades or more. Only a very small percentage had had any university education. Female participants, on average, had had more schooling than their male counterparts. In 1973-74, 48.2 per cent of females had completed Grade 12 or higher, compared with 24.6 per cent of males, (Table 5). Data for 1974-75 are not available on the same basis.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Les données sur le niveau de scolarité indiquent qu'en moyenne, la plupart des participants du P.I.L. avaient entre 9 et 11 ans de scolarité; venaient ensuite ceux qui avaient une 12^e année et plus. Un très faible pourcentage des participants avaient fait des études universitaires. En moyenne, les femmes avaient un niveau de scolarité plus élevé que celui des hommes. En 1973-1974, 48,2 p. 100 des participants avaient terminé la 12^e année ou plus, par rapport à 24,6 p. 100 des hommes. Nous ne disposons pas de données comparables pour 1974-1975.

TABLE 5 — TABLEAU 5
Educational Level of L.I.P. Participants, 1973-74
(percentage distribution) **Niveau de scolarité des participants**
du P.I.L., 1973-1974
(répartition procentuelle)

Highest Grade Completed/ Dernière année terminée	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
None/ Aucune	0.1	—	—
1-7	27.8	11.3	21.8
8	14.7	6.1	11.2
9-11	32.8	34.4	33.7
12 or more/ 12 et plus	24.6	48.2	33.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

Participants were concentrated in different types of projects according to sex and educational level. Males with an elementary school education accounted for a large percentage of those engaged in the physical facilities projects (building construction, non-building construction, and parks and forests activities); few male participants were involved in the social group of projects. The only other activity having a disproportionately high share of male participants was the sports and recreation category. Female participants were concentrated in health, education, social service, information, research, art, and cultural projects.

Les participants se retrouvaient dans différents genres d'initiatives selon leur sexe et leur niveau de scolarité. Ceux qui n'avaient fait que des études élémentaires constituaient un pourcentage élevé des hommes employés dans les initiatives qui fournissaient des services concrets (construction de bâtiments, autres travaux de construction, parcs et forêts); toutefois, peu d'hommes ont pris part à des initiatives à caractère social. Les sports et loisirs ont été le seul autre secteur d'activité à regrouper une proportion démesurée d'hommes. Les femmes pour leur part se concentraient dans les domaines tels que la santé, l'éducation, le service social, l'information, la recherche, les arts et la culture.

PROVINCIAL DISTRIBUTION

The provincial allocation of funds shown in Table 6 reflects the high level of winter unemployment in eastern Canada. The Atlantic provinces and Quebec received more than half the funds allotted in these two years; 58 per cent in 1973-74 and 66 per cent in 1974-75. Because winter unemployment was relatively lower in the Prairie provinces and Ontario, their share of the funds was proportionately less.

RÉPARTITION DU BUDGET PAR PROVINCE

La répartition des fonds aux provinces (tableau 6) reflète le taux élevé de chômage au cours de l'hiver dans l'est du Canada. Les provinces de l'Atlantique et le Québec ont reçu plus de la moitié des fonds de ces deux années, soit 58 p. 100 en 1973-1974 et 66 p. 100 en 1974-1975. Le chômage était moins élevé dans les Prairies et l'Ontario, qui ont reçu un budget proportionné à leurs besoins.

TABLE 6 — TABLEAU 6
Provincial Allocation of L.I.P. **Répartition des fonds du P.I.L., par**
Funds, 1973-74 and 1974-75 **province, 1973-1974 et 1974-1975**

Province/ Province	1973-1974		1974-1975	
	\$	%	\$	%
Nfld. — T.-N.	4,507,000	6.2	8,446,100	10.0
P.E.I. — I.-P.-E.	4,581,000	6.3	4,424,000	5.2
N.S. — N.-E.	945,000	1.3	1,109,600	1.3
N.B. — N.-B.	5,017,000	6.9	5,701,100	6.8
Que. — Qué.	27,409,000	37.6	36,373,100	43.1
Ont. — Ont.	11,527,000	15.8	12,489,600	14.8
Man. — Man.	2,981,000	4.1	1,797,000	2.1
Sask. — Sask.	2,326,000	3.2	1,636,000	1.9
Alta. — Alb.	3,636,000	5.0	1,958,000	2.3
B.C. — C.-B.	9,096,000	12.5	9,625,600	11.4
N.W.T. — T.N.-O.	511,000	0.7	511,000	0.6
Yukon — Yukon	285,000	0.4	285,000	0.3
Canada	72,821,000	100.0	84,356,100	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

PRIOR LABOUR FORCE STATUS OF L.I.P. PARTICIPANTS

Of participants in the 1973-74 program, 56.4 per cent were unemployed or laid off prior to their participation in L.I.P. Those who had been employed before taking L.I.P. jobs comprised 26.5 per cent of the total;

SITUATION DES TRAVAILLEURS AVANT LEUR PARTICIPATION AU P.I.L.

Des travailleurs qui ont participé au Programme en 1973-1974, 56,4 p. 100 étaient en chômage ou avaient été mis à pied avant d'être engagés par le P.I.L. Les participants qui ont travaillé presque jusqu'au mo-

the remainder consisted of persons keeping house, students, retired people, and others. In the 1974-75 program, 65.1 per cent of the participants had been previously unemployed or laid off and 17.9 per cent had been employed.

Prior to L.I.P., relatively more women than men had been outside the labour force. A large percentage of women participants gave "keeping house" as their main activity prior to joining L.I.P.; the older the woman, the more likely she was to have been in this group. Women under 25 were more likely to have been employed. Often women entering the labour force through L.I.P. were seeking employment in any case. A substantial proportion of the women who became employed under L.I.P. had been dependent either on unemployment insurance, welfare, or family support as their main source of income, or were members of families in which the total income fell below the poverty line.

ment d'être engagés par le P.I.L. représentaient 26,5 p. 100 du total; les autres ne faisaient pas partie de la population active; il s'agissait de ménagères, d'étudiants, de retraités, etc. L'année suivante, 65,1 p. 100 des participants étaient en chômage ou mis à pied et 17,9 p. 100 avaient un emploi avant de participer au P.I.L.

Un nombre relativement plus élevé de femmes que d'hommes ne faisaient pas partie de la population active avant d'être engagés par le P.I.L. Une proportion importante de femmes ont indiqué qu'elles étaient "ménagères" avant de participer à une initiative. Plus les femmes étaient âgées, plus était forte la probabilité qu'elles aient été ménagères; par ailleurs, les femmes de moins de 25 ans avaient pour la plupart déjà travaillé. Dans de nombreux cas, les femmes qui se sont jointes au marché du travail par l'entremise du P.I.L. avaient l'intention de commencer à travailler de toute façon, si elles avaient pu obtenir un emploi. Dans un foyer, lorsque l'homme est en chômage ou que son revenu ne suffit pas à répondre aux besoins de la famille, il arrive fréquemment que l'épouse cherche du travail. Un nombre considérable de participantes au P.I.L. tiraient principalement leur revenu soit des prestations d'assurance-chômage, soit de l'assistance sociale ou encore des allocations familiales; dans d'autre cas, elles faisaient partie d'une famille dont le revenu total se situait au-dessous du seuil de pauvreté.

TABLE 7 — TABLEAU 7
Prior Labour Force Status of L.I.P. Participants, by Sex, 1973-74
(percentage distribution) **Situation des travailleurs avant leur participation au P.I.L., par sexe, 1973-1974**
(répartition procentuelle)

Prior Labour Force Status/ Situation antérieure	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
Employed/ Employés	25.6	28.8	26.5
Unemployed/ Chômeurs	57.8	40.7	51.6
On Temporary Layoff/ Mis à pied temporairement	6.2	2.5	4.8
Keeping House/ Ménagères	3.1	21.5	10.0
Retired/ Retraités	1.1	0.3	0.8
At School/ Étudiants	3.1	3.7	3.4
Other/ Autres	3.1	2.5	2.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

TABLE 8 — TABLEAU 8
Prior Labour Force Status of L.I.P. **Situation des travailleurs avant leur**
Participants, by Sex, 1974-75 **participation au P.I.L., par sexe, 1974-1975**
(percentage distribution) **(répartition procentuelle)**

Prior Labour Force Status/ Situation antérieure	Males/ Hommes	Females/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
Employed/ Employés	18.3	17.6	17.9
Unemployed/ Chômeurs	64.7	54.3	61.0
On Temporary Layoff/ Mis à pied temporairement	5.2	2.5	4.1
Keeping House/ Ménagères	2.4	17.2	7.9
Retired/ Retraités	1.5	0.8	1.2
At School/ Etudiants	2.8	3.2	2.9
Other/ Autres	5.1	4.4	4.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

PRIOR FINANCIAL STATUS

Perhaps the most crucial question regarding L.I.P. is not "Did L.I.P. reach the unemployed?" but "Did L.I.P. reach the financially needy?" An examination of the participant data for the year prior to L.I.P. employment indicated that the program did indeed reach these people. Figures for both the 1973-74 and 1974-75 programs show that the largest percentage of participants reported unemployment insurance as their main source of income prior to L.I.P. In both program years, fewer than one-third of the participants gave wages as their main income source. Over three-quarters of the participants in both years reported personal incomes of under \$6,000 during the preceding year. Relatively few reported incomes of \$8,000 or more.

SITUATION FINANCIÈRE AVANT LA PARTICIPATION AU P.I.L.

En ce qui a trait au P.I.L., la question la plus importante n'est pas de savoir s'il a aidé les chômeurs, mais plutôt s'il a aidé les nécessiteux. L'étude des données relatives aux participants pour l'année qui a précédé leur engagement par le P.I.L. laisse supposer que le Programme a en effet atteint cette catégorie de travailleurs. Les chiffres de 1973-1974 et de 1974-1975 montrent que la plupart des participants tiraient principalement leur revenu des prestations d'assurance-chômage avant de travailler au P.I.L. Pendant ces deux années, moins du tiers des participants ont déclaré que leur principale source de revenu était le salaire d'un emploi. Plus du tiers ont situé leur revenu personnel à moins de \$6 000 et un nombre relativement peu élevé à \$8 000 ou plus.

TABLE 9 — TABLEAU 9
Personal Income in Previous Year of **Revenu personnel des participants du**
L.I.P. Participants, by Sex, 1973-74 **P.I.L. au cours de l'année qui a**
(percentage distribution) **précédé leur engagement, par sexe,**
(répartition procentuelle)

Personal Income in Previous Year/ Revenu personnel au cours de l'année précédente	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
Under/ Moins \$2,000	27.4	38.6	31.3
\$2,000 - 3,999	36.4	35.9	36.2
\$4,000 - 5,999	23.6	21.0	22.7
\$6,000 - 7,999	8.0	3.4	6.4
\$8,000 - 9,999	2.5	0.8	1.9
\$10,000 and over/ et plus	2.1	0.3	1.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

TABLE 10 — TABLEAU 10
Personal Income in Previous Year of **Revenu personnel des participants du**
L.I.P. Participants, by Sex, 1974-75 **P.I.L. au cours de l'année qui a**
(percentage distribution) **précédé leur engagement, par sexe,**
(répartition procentuelle) **1974-1975**

Personal Income in Previous Year/ Revenu personnel au cours de l'année précédente	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
Under/Moins \$2,000	19.4	33.4	24.1
\$2,000 - 3,999	34.1	41.4	36.5
\$4,000 - 5,999	28.2	18.9	25.1
\$6,000 - 7,999	10.6	4.6	8.6
\$8,000 - 9,999	4.1	1.1	3.1
\$10,000 and over/et plus	3.5	0.6	2.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

The income figures for L.I.P. participants as individuals do not tell the whole story about their economic position; the income of their families is also relevant. Reported family incomes were considerably higher than individual incomes, indicating that a number of participants came from families that were financially more secure than their personal incomes suggested.

Table 11 shows family incomes of participants for the year preceding involvement in the program for 1974-75.

Ces chiffres ne reflètent pas à eux seuls la situation économique des participants; en effet le revenu de leur famille entre également en ligne de compte à cet égard. Les revenus familiaux signalés étaient de beaucoup supérieurs aux revenus personnels, ce qui indique que bon nombre de participants venaient de familles dont la situation financière était plus stable qu'on aurait pu le croire d'après leur revenu personnel.

Le tableau 11 donne le revenu familial des participants du P.I.L. pendant l'année qui a précédé leur engagement, en 1974-1975.

TABLE 11 — TABLEAU 11
Family Income in Previous Year of **Revenu familial des participants du**
L.I.P. Participants, by Sex, 1974-75 **P.I.L. au cours de l'année qui a**
(percentage distribution) **précédé leur engagement, par sexe,**
(répartition procentuelle) **1974-1975**

Family Income in Previous Year/ Revenu familial au cours de l'année précédente	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Both Sexes/ Les deux sexes
	%	%	%
Under/Moins \$2,000	9.8	4.9	7.9
\$2,000 - 3,999	20.2	10.4	16.4
\$4,000 - 5,999	23.4	14.5	19.9
\$6,000 - 7,999	14.9	15.4	15.1
\$8,000 - 9,999	9.5	14.1	11.3
\$10,000 and over/et plus	22.2	40.7	29.4
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Figures may not add to totals because of rounding./

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

The families of L.I.P. participants were more likely to have incomes below \$6,000, than were Canadian families generally. Whereas 12 of every 100 Canadian families had incomes below this level, more than 40 of every 100 families of L.I.P. participants were in this category. The incidence of low incomes among participants' families was greatest in the Atlantic region, with 71.3 per cent of 1973-74 L.I.P. participants being in low-income families. Although family incomes were considerably higher than participants' personal incomes, more than half of all L.I.P. participants (69 per cent of males and 25 per cent of females) said that they were the usual main support of their families. Figures for 1974-75 are similar.

L.I.P. participants generally came from larger than average families; more participants belonged to families of five or more persons, than Canadians as a whole. Conversely, relatively fewer lived in single-person units.

CONCLUSIONS

The initiative and imagination of project sponsors have made the Local Initiatives Program a success. Community groups and political representatives have come together to deal with specific community needs. New services have been started, enhancing the quality of life for many Canadians. Studies have indicated that a good proportion of the projects provided services and products for which no alternative had existed before. In cases where L.I.P. provided a supplementary product or service for which alternatives did exist, there were often strong indications that the community needs had been greater than the available services.

Because of the temporary nature of L.I.P. funding, many excellent projects of an on-going nature were either discontinued or experienced extreme difficulties at the end of L.I.P., consequently L.I.P. officials began liaison activities with other federal departments. Thus, an information exchange aspect of L.I.P. was developed to help project sponsors search for other funding sources when L.I.P. funding ended. In this way, some projects continued to operate. For the 1973-74 program, an experimental, entrepreneurial aspect of L.I.P. was introduced (See criterion 2, Appendix A). Projects continuing under this criterion, however, were not allowed to receive more than twelve months of funding.

Les familles des employés du P.I.L. avaient de plus fortes chances de se trouver au-dessous du revenu de \$6 000, que l'ensemble des familles au Canada, en effet, 12 familles canadiennes sur 100 avaient un revenu inférieur à \$6 000 par rapport à plus de 40 sur 100 dans le cas des familles des employés du P.I.L. C'est dans la région de l'Atlantique que se retrouvaient en plus grand nombre les participants venant de familles à faible revenu: 71,3 p. 100 des participants au Programme de 1973-1974 étaient issus de familles à faible revenu. Même si le revenu des familles des participants était de beaucoup supérieur au revenu personnel de ces derniers, plus de la moitié d'entre eux (69 p. 100 d'hommes et 25 p. 100 de femmes) ont dit être d'ordinaire le soutien principal de famille. Les chiffres pour 1974-1975 sont analogues.

Dans l'ensemble, les employés du P.I.L. viennent de familles ordinairement plus nombreuses (un plus grand nombre appartenant à des familles de cinq membres ou plus) que dans l'ensemble des familles du Canada. Réciproquement, un nombre moins élevé vivent seuls.

CONCLUSIONS

L'esprit innovateur et l'imagination des promoteurs des initiatives ont assuré la réussite du Programme des initiatives locales. Les groupes communautaires et les représentants politiques se sont réunis pour s'occuper des besoins particuliers de la collectivité. On a mis sur pied de nouveaux services destinés à rehausser la qualité de la vie d'un grand nombre de Canadiens. Il ressort des études effectuées qu'une bonne partie des initiatives ont fourni des produits et des services qui n'existeraient pas autrement dans les collectivités en question. Dans les cas où le P.I.L. fournissait un produit ou un service supplémentaire qui existait sous d'autres formes, il se révélait souvent que les besoins communautaires avaient été plus grands que les services disponibles.

Lorsqu'on s'est rendu compte qu'à cause de la nature temporaire du financement du P.I.L., nombre de très bons projets qui auraient pu se poursuivre étaient abandonnés ou se trouvaient dans l'embarras quand la subvention prenait fin, les responsables du P.I.L. prirent contact avec d'autres ministères fédéraux. C'est ainsi qu'un mécanisme d'échange d'information s'est établi afin d'aider les promoteurs d'initiatives à chercher d'autres sources de fonds lorsque le P.I.L. prenait fin. De cette manière, certaines initiatives purent continuer à fonctionner. Pour le programme de 1973-1974, on a décidé de faire l'expérience d'un P.I.L. secteur d'entreprise (voir critère 2, appendice A). Les initiatives du secteur d'entreprise, cependant, ne pouvaient pas être financées pendant plus de douze mois.

As with any government or private sector expenditures, there are significant secondary or employment effects. The money earned by L.I.P. participants creates additional demands for goods and services, and the multiplier principle follows. This increased demand is translated into additional production, employment, and eventually, income.

In its first four years the Local Initiatives Program directly created 238,200 jobs and reduced regional disparities in income. It involved hundreds of thousands of Canadians in the welfare of their communities, and assisted many groups to articulate personal and community needs to both public and private agencies.

In many depressed areas, such as those suffering the long-term effects of declining industry or those resigned to high winter unemployment, L.I.P. has been credited with stimulating a new sense of optimism and with it, an awareness of the need for planning at the local level.

Comme pour toutes les dépenses gouvernementales ou privées, le financement d'initiatives a eu d'importants effets secondaires sur l'emploi. L'argent gagné par les participants au P.I.L. donne lieu à une demande additionnelle de produits et de services et, par effet d'entraînement, cette demande accrue se traduit par une production supplémentaire, par un plus grand nombre d'emplois et finalement par l'augmentation du revenu.

Au cours de ses quatre premières années le P.I.L. a créé directement 238 200 emplois et a réduit certaines disparités régionales en matière de revenu. Il a réussi à intéresser des centaines de milliers de Canadiens au sort de leur collectivité et à aider de nombreux groupes à faire comprendre leurs besoins communautaires et personnels au public et aux agences privées.

Dans de nombreux secteurs éprouvés, comme ceux qui ont subi les effets à long terme d'une industrie en baisse ou ceux qui subissent un taux élevé de chômage d'hiver, on a attribué au P.I.L. l'éveil d'un nouveau sentiment d'optimisme assorti à une sensibilisation à l'importance de la planification au palier local.

NOTE: Preliminary statistics for L.I.P. in 1975-76 show the following: /

REMARQUE: Les données statistiques préliminaires du P.I.L. de 1975-1976 indiquent les chiffres suivants:

Funds Allocated (\$)	—	Fonds alloués (\$)	134,000,000
Operating Costs (\$)	—	Frais d'exploitation (\$)	16,000,000
Applications Received	—	Demandes reçues	16,448
Projects Approved	—	Initiatives approuvées	5,722
Jobs Created	—	Emplois créés	40,516
Man-weeks of Work	—	Semaines-hommes de travail	924,736

CRITERIA FOR THE LOCAL INITIATIVES PROGRAM 1973-74

The following are the criteria adopted for the 1973-74 Program:

1. Proposals must demonstrate that the maximum impact of the employment creation occurring through the project will coincide with the peak period of unemployment within the community.
2. Proposals must be of a nature which can be achieved within a specific time frame not to exceed six months unless the undertaking is deemed by the Department to be potentially entrepreneurial or carried out in an area designated as one of high unemployment. In either of these latter two instances the time frame may not exceed twelve months.
3. Proposals selected must clearly achieve worthwhile concrete results either through the creation of facilities or the provision of services locally perceived to be of value or by leading to a new or expanded business enterprise.
4. Proposals will not be accepted which are either competitive with or operate parallel to existing means of providing goods or services within the community. Consideration will be given to projects which complement or supplement existing means of providing goods and services.
5. Proposals will not be accepted if it is considered that the undertaking probably could be financed without assistance from this program, i.e. the jobs created must clearly be over and above the job creation which would normally take place within the community.
6. Proposals must demonstrate that the work experience of the employees required for the project is consistent with the employment capabilities of the unemployed people within the community where the project will be carried out and that there are sufficient suitable unemployed people to meet the worker requirements of the project.
7. Wage rates paid by employers of projects shall not exceed the locally prevailing wage rate for each occupation as determined by the CMC. In no case shall the average federal contribution to wages for the project as a whole exceed \$100 per man-week.
8. Proposals approved must be staffed through the CMC and employ people without jobs who are actively seeking work through the CMC. First priority will be given to persons on Unemployment Insurance or in receipt of welfare support. No close relative of a sponsor may be employed on the project.

CRITÈRES DU PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES DE 1973-1974

Les critères suivants ont été adoptés pour le programme de 1973-1974:

1. Les propositions doivent démontrer que la répercussion maximale de la création d'emplois découlant de l'initiative correspondra à la période où le chômage est le plus élevé dans la collectivité.
2. Les propositions doivent pouvoir se réaliser dans un laps de temps ne dépassant pas six mois, à moins que le Ministère estime que l'initiative représente des possibilités de devenir une entreprise rentable ou se déroule dans un secteur reconnu de chômage élevé. Dans l'un ou l'autre de ces deux cas, le laps de temps ne doit pas dépasser douze mois.
3. Les initiatives choisies doivent nettement aboutir à des résultats concrets et utiles, soit en aménageant des installations ou en offrant des services jugés profitables par la collectivité, soit en donnant naissance à une nouvelle entreprise ou en favorisant l'extension d'entreprises existantes.
4. Ne seront pas approuvées les propositions qui concurrenceront les entreprises existantes ou fourniront des produits et des services que d'autres fournissent déjà. On ne considérera que les initiatives qui peuvent compléter ou prolonger les biens et les services déjà offerts.
5. On rejettera les propositions si on estime que l'entreprise pourrait probablement être financée même sans l'aide du Programme; en d'autres termes, les emplois créés doivent clairement s'ajouter à ceux qui seraient normalement créés dans la collectivité.
6. Les propositions doivent prouver que le genre de travailleur requis par l'initiative se retrouve chez les chômeurs de la collectivité où l'initiative se déroulera et qu'il y aura suffisamment de chômeurs compétents pour satisfaire les besoins en main-d'oeuvre de l'initiative.
7. Les salaires payés aux employés des initiatives ne doivent pas excéder les taux pratiqués dans la région pour chaque occupation et, déterminés par le C.M.C. En aucun cas, la contribution moyenne fédérale au titre des salaires de l'initiative ne doit dépasser la moyenne de \$100 par semaine-homme.
8. Les initiatives approuvées doivent embaucher leurs employés par le truchement du C.M.C. parmi les chômeurs qui sont réellement à la recherche d'un emploi. La priorité sera attribuée aux bénéficiaires de l'assurance-chômage ou aux assistés sociaux. Aucun parent proche d'un promoteur ne peut être employé par l'initiative.

-
9. No sponsor or employee of a project approved may benefit financially from more than one project at a time.
 10. The minimum size of proposal eligible for support will be one that can provide not less than 15 man-months of employment.
 11. The maximum amount of federal support per project will not exceed \$75,000.
 12. A contribution of up to \$20 per man-week will be made to cover other costs such as employer contributions (Unemployment Insurance, Canada Pension Plan, Quebec Pension Plan, holiday pay, etc.), materials, supplies, rentals, sub-contractors, etc.
 13. Revenue earned during the term of the project must go towards reducing project costs in determining the amount of federal contributions with exception of those projects classified by the Department as entrepreneurial which may, at the discretion of the Minister, be permitted to accumulate a portion of revenue for further expansion.
 14. New projects will be given priority.
 15. Projects that tend to generate community dependency will not be approved unless they can demonstrate a continuing source of support.
9. Aucun promoteur ou employé d'une initiative approuvée ne peut profiter au point de vue financier de plus qu'une initiative à la fois.
 10. Pour être admissible, l'initiative doit fournir au moins 15 mois-hommes de travail.
 11. La subvention fédérale à l'initiative ne doit pas dépasser \$75 000.
 12. Une allocation d'au plus \$20 par semaine-homme sera prévue pour couvrir les autres coûts de l'employeur (les cotisations d'assurance-chômage, du régime de pensions du Canada, du régime des rentes du Québec, des congés payés, etc.) les fournitures, les loyers, les sous-entrepreneurs, etc.
 13. Les revenus de l'initiative doivent être réduits des coûts auxquels le gouvernement fédéral participe, à l'exception des initiatives qui relèvent du secteur d'entreprises, qui, au gré du Ministre, seront autorisées à accumuler une partie du revenu en vue d'une expansion éventuelle.
 14. La priorité sera attribuée aux nouvelles initiatives.
 15. Les initiatives qui ont tendance à créer une dépendance à l'égard des biens ou des services offerts au sein de la collectivité seront rejetées, à moins de pouvoir démontrer qu'elles peuvent compter sur une source permanente de financement à la fin du Programme.
-

CRITERIA FOR THE LOCAL INITIATIVES PROGRAM 1974-75

The following are the criteria adopted for the 1974-75 Program:

1. Any municipality, organization, group, partnership or individual may submit an application.
2. Proposals will not be approved if it is considered that the undertaking probably could be financed without assistance from this program, i.e., the jobs created must clearly be over and above the job creation which would normally take place within the community.
3. Proposals selected must clearly achieve worthwhile concrete results either through the construction of facilities or the provisions of services locally perceived to be of value.
Proposals will not be approved which either compete with or operate parallel to existing means of providing goods or services within the community. Consideration will be given to projects which complement or supplement existing means of providing goods or services.
4. Proposals must demonstrate that the work experience of the employees required for the project is consistent with the employment capabilities of the unemployed people within the community where the project will be carried out and that there are sufficient suitable unemployed people to staff the project when it will be carried out.
5. The minimum size of a proposal eligible for support will be one that can provide not less than 15 man-months of employment.
6. Proposals must demonstrate that the maximum impact of the employment creation occurring through the project will coincide with the peak period of unemployment within the community.
7. The approval of all L.I.P. projects is the responsibility of the Minister of Manpower and Immigration, who may set up such advisory and consultative mechanisms as may be appropriate to assist him in this aspect.
8. Projects may begin as early as December 1, 1974 but not later than January 31, 1975. In exceptional cases projects may begin earlier than December 1.
9. Projects may not be funded for more than 26 weeks.
10. The salary of an employed project worker on more than one project may not exceed the maximum for one full-time worker.
11. Proposals approved must be staffed through the CMC and employ people without jobs who are actively seeking work through the CMC. First priority will be given to persons on Unemployment Insurance or in receipt of welfare support.

CRITÈRES DES PROGRAMMES DES INITIATIVES LOCALES DE 1974-1975

Voici les critères adoptés pour le programme de 1974-1975:

1. Toute municipalité, organisme, groupe, association ou particulier pourra présenter une demande.
2. Les propositions ne seront pas approuvées si on estime que l'entreprise pourrait être financée sans l'aide du programme; en d'autres termes, les emplois créés doivent clairement s'ajouter à ceux qui seraient normalement créés dans la collectivité.
3. Les initiatives choisies doivent nettement aboutir à des résultats concrets et utiles en aménageant des installations ou en offrant des services jugés profitables par la collectivité.

Ne seront pas approuvées les propositions qui concurrenceront les entreprises existantes ou fourniront des produits et des services que d'autres fournissent déjà. On ne considérera que les initiatives qui peuvent compléter ou prolonger les biens et les services déjà offerts.
4. Les propositions doivent prouver que le genre de travailleurs requis par l'initiative se retrouve chez les chômeurs de la collectivité où l'initiative se déroulera et qu'il y aura suffisamment de chômeurs compétents pour travailler à l'initiative au moment de la mise sur pied.
5. Pour être admissible, l'initiative doit fournir au moins 15 mois-hommes de travail.
6. Les propositions doivent démontrer que la répercussion maximale de la création d'emplois découlant de l'initiative se fera sentir au moment où le chômage est le plus élevé dans la collectivité.
7. L'approbation de toutes les initiatives du P.I.L. relève du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, qui constituera les mécanismes consultatifs qu'il jugera utiles à l'aider dans cette fonction.
8. Les initiatives peuvent commencer dès le 1^{er} décembre 1974 mais pas plus tard que le 31 janvier 1975. Dans des cas exceptionnels, une initiative peut commencer plus tôt que le 1^{er} décembre.
9. Les initiatives ne peuvent être financées pour plus de 26 semaines.
10. Le salaire total d'un employé travaillant à plus qu'une initiative ne doit pas dépasser le salaire maximum d'un travailleur à plein temps.
11. Les initiatives approuvées doivent embaucher leurs employés par le truchement du C.M.C. parmi les chômeurs qui sont réellement à la recherche d'un emploi. La priorité sera attribuée aux bénéficiaires de l'assurance-chômage ou aux assistés sociaux.

12. No member of the immediate family of a sponsor who resides in the same household may be employed by the project.
13. Application forms must be mailed to the Job Creation Branch office post-marked no later than midnight October 1, 1974.
14. Revenue earned during the term of the project must go towards reducing project costs in determining the amount of federal contribution.
15. The maximum amount of federal support per project will be at the discretion of the Minister as in the previous year's program. The maximum set by the Minister was \$75,000.
16. Wages paid to employees of projects must not exceed the locally prevailing wage rate for each occupation as determined by the CMC.
17. The sponsor's wages, where applicable, will not exceed the locally prevailing wage for similar work to a maximum of \$140. per week.
18. In no case will the average wage for the project as a whole exceed \$115. per week, except that wages of an individual sponsor employed on a project will not be calculated into the average.
19. A contribution will be made toward costs other than wages incurred by the project. The amount of this contribution will not be less than the amount of the employer's compulsory payment toward employee benefits. At the discretion of the Minister, to facilitate maximum job creation, further funds may be approved for other project costs such as materials and supplies. The maximum was set at \$22. per man-week.
20. Arrangements for Workmen's Compensation Insurance payments will be made separately by the Department in addition to the amounts provided to projects for other operating costs.
21. Approved projects will be the subject of a contract between the Department and the sponsor.
22. If a portion of the contributions has been used for the purchase of assets which have not been physically incorporated into the final product of the project, subject to further direction by the Minister, the assets so purchased shall be sold at a fair market value and the funds realized from such sale shall be deducted from project costs.
12. Aucun membre de la famille immédiate d'un promoteur et qui habite chez lui ne peut être employé par l'initiative.
13. Les formulaires de demande doivent être adressés au bureau de la Direction générale de la création d'emplois au plus tard le 1^{er} octobre 1974.
14. Les revenus de l'initiative doivent être déduits des coûts auxquels le gouvernement fédéral participe.
15. Le montant maximum de l'appui fédéral à une initiative sera établi par le Ministre, comme pour le programme de l'année précédente. (Le maximum fixé par le Ministre était de \$75 000.)
16. Les salaires payés aux employés des initiatives ne doivent pas excéder les taux pratiqués dans la région pour chaque occupation, et déterminés par le C.M.C.
17. Si le promoteur travaille à l'initiative, son salaire ne doit pas dépasser le taux local d'un emploi analogue, jusqu'à concurrence de \$140 par semaine.
18. En aucun cas, le salaire moyen des travailleurs de l'initiative ne doit dépasser \$115 par semaine, exception faite du salaire d'un promoteur qui travaille à l'initiative, salaire qui ne sera pas calculé dans la moyenne.
19. Une contribution sera versée au titre des coûts de l'initiative autres que les salaires. Le montant de cette contribution ne doit pas être inférieur à celui des paiements obligatoires de l'employeur pour les avantages sociaux des employés. Au gré du Ministre, et pour favoriser au maximum la création d'emplois, d'autres fonds peuvent être approuvés pour d'autres dépenses de l'initiative, telles que les fournitures et le matériel. Le maximum de ces fonds a été fixé à \$22 par semaine-homme.
20. Le Ministère prendra les dispositions nécessaires avec la Commission des accidents du travail pour assurer l'initiative et versera les cotisations à cet égard en plus des montants accordés aux initiatives pour d'autres frais d'exploitation.
21. Les initiatives approuvées feront l'objet d'un contrat entre le Ministère et le promoteur.
22. Dans le cas où une partie des contributions a été utilisée pour l'achat d'immobilisations qui n'ont pas été physiquement incorporées au produit final de l'initiative, sous la réserve d'instructions supplémentaires de la part du Ministre, ces immobilisations seront vendues à leur juste valeur marchande et les fonds ainsi réalisés seront déduits des coûts de l'initiative.

Student Summer Employment: Statistics on Activities of Canada Manpower Centres

Emploi d'été des étudiants: Statistiques sur les activités des centres de Main-d'oeuvre du Canada

25

Each summer, an intensive campaign is carried out by Canada Manpower Centres to find seasonal work for students. Special manpower centres are set up, staffed by students or new graduates, to provide job-finding, referral and information services for secondary and post-secondary students. Approximately 300 such Canada Manpower Centres for Students were established in the summer of 1976. Student job-seekers may also apply for employment at regular Canada Manpower Centres across the country or at Canada Manpower Centres located on university or college campuses.

The accompanying tables provide statistics on student summer employment activities for these three kinds of Canada Manpower Centres, for the period from April to September, 1976 inclusive. The statistics given refer to registrations, placements and vacancies notified. Provincial breakdowns are provided for these three series. The figures shown are cumulative totals for the six-month period from April to September, 1976. The data were prepared in the Youth Division, Manpower Employer Services Branch, Manpower Division, Department of Manpower and Immigration, Ottawa.

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada mènent tous les étés une campagne intensive de recherche d'emploi saisonnier pour les étudiants. Des Centres spéciaux dont le personnel se compose d'étudiants ou de nouveaux diplômés sont mis sur pied afin d'offrir des services de recherche d'emploi, de présentation et d'information aux étudiants du secondaire et du postsecondaire. Quelque 300 C.M.C. pour étudiants ont été ouverts à cette fin au cours de l'été 1976. Les étudiants chercheurs d'emplois peuvent également s'inscrire aux C.M.C. ordinaires répartis à travers le Canada ou aux Centres de Main-d'oeuvre situés sur les campus des collèges ou des universités.

Les tableaux en annexe donnent des statistiques sur les activités ayant trait à l'emploi d'été des étudiants des trois genres de Centres de Main-d'oeuvre du Canada, pour la période d'avril à septembre 1976 inclusivement. Ces statistiques portent sur les inscriptions, les placements et les vacances signalées; de surcroît, ces trois séries sont ventilées par province. Les chiffres représentent les totaux cumulatifs pour le semestre d'avril à septembre 1976; ils ont été établis par la Division de la jeunesse, Direction générale des services aux employeurs, Division de la main-d'oeuvre, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa.

Table 1 — Summary Statistics on Canada Manpower Centre Activity⁽¹⁾: Student Summer Employment, 1976

Tableau 1 — Statistiques sommaires sur l'activité des Centres de Main-d'oeuvre du Canada⁽¹⁾: Programme d'emploi d'été des étudiants, 1976

	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Total
Registrations/ Inscriptions	295,538	237,618	533,156
Post-Secondary/ Postsecondaire	146,061	122,190	268,251
Secondary/ Secondaire	149,477	115,428	264,905
Placements/ Placements	127,422	70,850	198,272
Post-Secondary/ Postsecondaire	64,004	36,371	100,375
Secondary/ Secondaire	63,418	34,479	97,897
Vacancies Notified/ Postes vacants signalés	—	—	220,908

(1) Includes regular Canada Manpower Centres, university and college CMCs, and student CMCs.

(1) Comprend les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ordinaires, les C.M.C. sur le campus et les C.M.C. pour étudiants.

Source: Youth Division, Department of Manpower and Immigration./

Division de la jeunesse, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 2 — Students Registered with Canada Manpower Centres ⁽¹⁾ by Educational Level and Province or Territory, April-September 1976 (Cumulative)

Tableau 2 — Répartition des étudiants inscrits aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada ⁽¹⁾, selon le niveau de scolarité et la province ou le territoire, d'avril à septembre 1976 (données cumulatives)

Province or Territory Province ou Territoire	Post-Secondary / Postsecondaire			Secondary / Secondaire			Total		
	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Total	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Total	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Total
Newfoundland/Terre-Neuve	3,473	2,327	5,800	2,642	1,695	4,337	6,115	4,022	10,137
Nova Scotia/Nouvelle-Écosse	6,051	4,884	10,935	5,232	4,000	9,232	11,283	8,884	20,167
New Brunswick/Nouveau-Brunswick	4,101	3,384	7,485	4,136	2,806	6,942	8,237	6,190	14,427
Prince Edward Island/ Île-du-Prince-Édouard	611	629	1,240	653	601	1,254	1,264	1,230	2,494
Quebec/Québec	47,704	39,858	87,562	33,662	27,323	60,985	81,366	67,181	148,547
Ontario	53,136	44,594	97,730	73,785	55,223	129,008	126,921	99,817	226,738
Manitoba	4,637	3,608	8,245	3,368	2,594	5,962	8,005	6,202	14,207
Saskatchewan	2,268	2,177	4,445	3,127	2,378	5,505	5,395	4,555	9,950
Alberta	11,868	8,950	20,818	10,289	7,979	18,268	22,157	16,929	39,086
British Columbia/ Colombie-Britannique	11,948	11,541	23,489	12,357	10,614	22,971	24,305	22,155	46,460
Yukon	196	198	394	121	155	276	317	353	670
Northwest Territories/ Territoires du Nord-Ouest	68	40	108	105	60	165	173	100	273
Canada	146,061	122,190	268,251	149,477	115,428	264,905	295,538	237,618	533,156

(1) Includes regular Canada Manpower Centres, university and college CMCs, and student CMCs.

(1) Comprend les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ordinaires, les C.M.C. sur le campus et les C.M.C. pour étudiants.

Source: Youth Division, Department of Manpower and Immigration./

Division de la jeunesse, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 3 — Student Placements by Canada Manpower Centres⁽¹⁾ by Sector, by Province or Territory, April-September 1976 (Cumulative)

Tableau 3 — Répartition des étudiants placés par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada⁽¹⁾, selon le secteur, la province ou le territoire, d'avril à septembre 1976 (données cumulatives)

Post-Secondary / Postsecondaire

Province or Territory Province ou Territoire	Private Sector/ Secteur privé					Public Sector/ Secteur public					Grand Total/ Total Global
	Regular/ Emplois réguliers		Casual/ Emplois occasionnels		Total	Regular/ Emplois réguliers		Casual/ Emplois occasionnels		Total	
	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Male/ Hommes	Female/ Femmes		Male/ Hommes	Female/ Femmes	Male/ Hommes	Female/ Femmes		
Nfld.	498	338	512	243	1,591	390	200	84	17	691	2,282
— N.-E.	1,308	1,020	1,103	280	3,711	794	518	47	17	1,376	5,087
N.B.	1,406	822	404	123	2,755	436	296	13	9	754	3,509
P.E.I.	226	208	230	32	696	34	41	—	—	75	771
— Qué.	12,413	7,072	1,425	547	21,457	2,796	1,887	68	29	4,780	26,237
Ont.	13,544	8,393	6,299	1,744	29,980	3,040	2,715	79	58	5,892	35,872
Man.	1,322	804	624	219	2,969	356	327	8	9	700	3,669
Sask.	921	545	286	135	1,887	291	264	27	20	602	2,489
— Alb.	4,036	2,513	2,088	587	9,224	939	736	29	18	1,722	10,946
B.C.	2,867	2,105	1,778	527	7,277	921	710	142	73	1,846	9,123
Yukon	28	38	27	3	96	64	68	6	4	142	238
N.W.T.	40	25	7	4	76	48	28	—	—	76	152
Canada	38,609	23,883	14,783	4,444	81,719	10,109	7,790	503	254	18,656	100,375

(1) Includes regular Canada Manpower Centres, university and college CMCs, and student CMCs.

(1) Comprend les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ordinaires, les C.M.C. sur le campus et les C.M.C. pour étudiants.

Source: Youth Division, Department of Manpower and Immigration./

Division de la jeunesse, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 4 — Student Placements by Canada Manpower Centres⁽¹⁾ by Sector, by Province or Territory, April-September 1976 (Cumulative)

Tableau 4 — Répartition des étudiants placés par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada⁽¹⁾, selon le secteur, la province ou le territoire, d'avril à septembre 1976 (données cumulatives)

Secondary/Secondaire

Province or Territory Province ou Territoire	Private Sector/ Secteur privé					Public Sector/ Secteur public					Grand Total/ Total Global
	Regular/ Emplois réguliers		Casual/ Emplois occasionnels		Total	Regular/ Emplois réguliers		Casual/ Emplois occasionnels		Total	
	Male/ Hommes	Female/ Femmes	Male/ Hommes	Female/ Femmes		Male/ Hommes	Female/ Femmes	Male/ Hommes	Female/ Femmes		
Nfld.	145	94	336	135	710	119	23	51	2	195	905
— T.-N.											
N.S.	1,012	767	1,080	211	3,070	179	94	23	4	300	3,370
— N.-E.											
N.B.	1,020	695	835	184	2,734	169	86	23	15	293	3,027
— N.-P.											
P.E.I.	93	149	193	49	484	28	17	—	—	45	529
— I.-P.-E.											
Que.	8,364	4,749	3,774	2,258	19,145	941	499	98	38	1,576	20,721
— Qué.											
Ont.	15,756	12,165	13,501	3,218	44,640	811	777	143	76	1,807	46,447
— Ont.											
Man.	985	700	789	120	2,594	136	124	11	12	283	2,877
— Man.											
Sask.	753	530	1,364	268	2,915	92	114	29	3	238	3,153
— Sask.											
Alta.	2,704	1,873	3,268	1,469	9,314	240	244	71	34	589	9,903
— Alta.											
B.C.	1,648	1,591	2,103	707	6,049	337	238	57	38	670	6,719
— B.C.											
Yukon	14	31	7	2	54	6	17	—	—	23	77
— Yukon											
N.W.T.	23	20	68	27	138	17	11	2	1	31	169
— T.N.-O.											
Canada	32,517	23,364	27,318	8,648	91,847	3,075	2,244	508	223	6,050	97,897

(1) Includes regular Canada Manpower Centres, university and college CMCs, and student CMCs.

(1) Comprend les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ordinaires, les C.M.C. sur le campus et les C.M.C. pour étudiants.

Source: Youth Division, Department of Manpower and Immigration./

Division de la jeunesse, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration.

Table 5 — Student Vacancies Notified, Canada Manpower Centres⁽¹⁾ by Province or Territory, April-September 1976 (Cumulative)

Tableau 5 — Répartition des postes vacants pour les étudiants signalés aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada⁽¹⁾, par province ou territoire, d'avril à septembre 1976 (données cumulatives)

Province or Territory Province ou Territoire	Regular/ Emplois réguliers	Casual/ Emplois occasionnels	Total
Newfoundland / Terre-Neuve	1,820	1,412	3,232
Nova Scotia / Nouvelle-Écosse	6,305	2,940	9,245
New Brunswick / Nouveau-Brunswick	5,355	1,622	6,977
Prince Edward Island / Île-du-Prince-Édouard	891	519	1,410
Quebec / Québec	42,829	8,055	50,884
Ontario	64,581	25,621	90,202
Manitoba	5,521	1,828	7,349
Saskatchewan	4,476	2,207	6,683
Alberta	17,406	7,900	25,306
British Columbia / Colombie-Britannique	13,024	5,836	18,860
Yukon	227	167	394
Northwest Territories / Territoires du Nord-Ouest	234	132	366
Canada	162,669	58,239	220,908

(1) Includes regular Canada Manpower Centres, university and college CMCs, and student CMCs.

(1) Comprend les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ordinaires, les C.M.C. sur le campus et les C.M.C. pour étudiants. -

Source: Youth Division, Department of Manpower and Immigration./

Division de la jeunesse, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

New Directions for Manpower Policy By Barbara Goldman, C.D. Howe Research Institute, Montreal, 1976. 113 Pages. \$3.00

As well as setting out possible new directions for manpower policy, this study provides a comprehensive review of existing programs. The first four chapters discuss the present manpower activities of the federal government in terms of targets, supply and demand measures, and delivery and organization of services. The final chapter gives the author's ideas of the directions that future manpower policy should take. There are also six appendices that provide statistics on training programs and manpower expenditures in Canada and an outline of manpower services in the United States.

On the supply side, manpower training has played a key role in the development of manpower programs in Canada over the past decade. Although federal support for training dates from 1919, the present program was set in place by the passage of the Adult Occupational Training Act of 1967. This Act focused on employment problems of adults and provided for training in provincial institutions under federal financing. The author sees a number of weaknesses in the present system. She thinks that institutional training is over-emphasized to the detriment of on-the-job or industrial training. There is also, in her view, room for improvement in matching types of training with jobs available. Finally, the study suggests that the federal and provincial governments could co-operate further to moderate the rigid planning processes resulting from jurisdictional conflicts.

The job creation programs introduced by the federal government in the early 1970s were designed to influence labour demand, as opposed to the more traditional manpower training programs aimed at changing supply. They also provide a non-inflationary route to reducing the unemployment rate. These innovative programs included Opportunities for Youth, directed towards creating summer employment for students; the Local Initiatives Program, primarily aimed at curbing winter unemployment; and the Local Employment Assistance Program, introduced to aid the disadvantaged. The study concludes that although there is room for significant expansion in job creation, the balance should not be tipped in favour of this type of program and against training. There is room for both types of program, each fulfilling its own function.

GOLDMAN, Barbara, New Directions for Manpower Policy, C.D. Howe Research Institute, Montréal, 1976, 113 pages, \$3.

En plus de définir de nouvelles options éventuelles, relatives à la politique de main-d'oeuvre, cette étude constitue une revue générale des programmes existants. Dans les quatre premiers chapitres, l'auteur présente les activités actuelles du gouvernement fédéral en matière de main-d'oeuvre sous l'angle des objectifs, des mesures relatives à l'offre et à la demande, de l'organisation et de la prestation des services. Le dernier chapitre indique la position de l'auteur sur les options à prendre dans le cadre de la politique future de main-d'oeuvre. Cet ouvrage contient également six appendices où figurent des statistiques sur les programmes de formation et sur les dépenses de main-d'oeuvre au Canada, ainsi qu'un aperçu des services de main-d'oeuvre aux États-Unis.

Du côté de l'offre, la formation de la main-d'oeuvre a joué pendant la dernière décennie un rôle clé dans l'élaboration des programmes de main-d'oeuvre au Canada. C'est en 1967, lors de la promulgation de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, que le programme actuel a été mis en place, même si l'on peut dire que le gouvernement fédéral appuyait la formation dès 1919. Cette Loi mettait l'accent sur les difficultés d'emploi des adultes et prévoyait que l'État financerait la formation dans les établissements provinciaux de formation. L'auteur voit dans le système actuel un certain nombre de faiblesses. Selon elle, la formation en établissement est trop favorisée au détriment de la formation en cours d'emploi ou dans l'industrie. L'auteur pense également qu'il est possible de mieux adapter le genre de formation offerte aux emplois disponibles. Pour finir, l'étude laisse entendre que les administrations fédérale et provinciale ont les coudées franches pour instaurer une plus grande coopération permettant d'assouplir les processus rigides de planification nés des antagonisme de compétence entre ces deux niveaux.

Les programmes de création d'emplois, mis en place par le gouvernement fédéral peu après 1970, étaient destinés à influencer la demande de main-d'oeuvre contrairement aux programmes plus classiques de formation de la main-d'oeuvre visant à changer l'offre. Parmi ces programmes innovateurs, figuraient Perspectives-jeunesse, axé sur la création des emplois d'été pour les étudiants, le Programme des initiatives locales créé à l'origine pour juguler le chômage hivernal, et le Programme d'aide à la création locale d'emplois au bénéfice des défavorisés. L'auteur tire la conclusion suivante: il y a beaucoup à faire au niveau de la création d'emplois, ce qui ne signifie pas l'instauration d'un équilibre instable favorisant ce genre de programmes et s'exerçant au détriment de la formation. Ces deux volets, remplissant chacun sa fonction, ont droit de cité. Les programmes de création d'emplois peuvent constituer une voie non-inflationniste permettant de réduire le taux de chômage.

The main delivery system for the programs of the Department of Manpower and Immigration consists of the 450 Canada Manpower Centres (CMCs) throughout Canada. A recent development affecting the delivery and organization of manpower services was the announcement in May, 1976, of the merging of the Unemployment Insurance Commission (UIC) and the Department of Manpower and Immigration. This move was precipitated by the success of several experimental programs involving the UIC and CMCs jointly. Two such programs were the Community Employment Strategy, directed at assisting persons who experience particular and continuing difficulty in finding and keeping satisfactory employment; and the Special Job Finding and Placement Drive, which concentrated on finding jobs for unemployment insurance claimants and other selected CMC clients. The study concludes that the CMCs will continue to be the focal point of service delivery and that the Department should continue its efforts to improve their efficiency and status as job placement agencies.

Manpower policy, the author states, will face a wide range of challenges over the next decade. In addition to the familiar difficulties associated with unemployment, more complex problems will arise as a result of long-run labour market transitions, such as the shift from a goods-producing to a services-producing economy and the gradual change to a more mature labour force. Manpower policy will have to cope not only with anticipated labour shortages in selected occupations, but also with job shortages for some groups of labour force participants. Among the basic principles this study suggests as guidelines for future manpower policy are the effective definition of targets; the integration of manpower with other social and economic policies; increased emphasis on job creation programs; implementation of a broader range of manpower and employment programs; and the acceptance of new concepts such as lifelong or recurrent education. Abrupt changes in the mix and content of manpower programs should be avoided. The author recognizes that these goals are not easy to achieve in a country with Canada's jurisdictional arrangements.

The Inflation Dilemma. Thirteenth Annual Review. Economic Council of Canada. Ottawa, 1976. 186 pages. Ministry of Supply and Services, Catalogue No. EC 21-1/1976. Canada: \$5.00; Other Countries: \$6.00.

The Thirteenth Annual Review of the Economic Council of Canada focuses primarily on the consequences of inflation to determine which groups in society benefit, and which suffer, as a result of rapidly rising

L'essentiel du système de prestation des programmes du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration est composé de 450 Centres de Main-d'oeuvre du Canada disséminés dans tout le pays. Le fusionnement de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, annoncé en mai 1976, a influé sur l'organisation et la prestation des services de main-d'oeuvre. La mise en place du fusionnement a été précipitée par le succès qu'ont connu plusieurs programmes expérimentaux auxquels ont participé conjointement la C.A.C. et les C.M.C. Parmi ces programmes on trouvait la stratégie d'emploi communautaire destinée à aider les personnes en butte à des difficultés particulières et permanentes pour trouver un emploi convenable et le conserver, ainsi que la Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement qui s'attachait essentiellement à trouver des emplois aux prestataires de l'assurance-chômage de même qu'aux autres clients choisis par les C.M.C. L'étude conclut que les C.M.C. continueront à être la plate-forme de la prestation des services et que le Ministère devrait poursuivre ses efforts pour améliorer leur efficacité et leur statut d'agence de placement.

Pour l'auteur, la politique de main-d'oeuvre sera placée devant un grand nombre de défis au cours de la prochaine décennie. Outre les difficultés bien connues liées au chômage, on verra surgir des problèmes plus complexes résultant de l'évolution à long terme du marché du travail, par exemple, la transition d'une économie de biens à une économie de services ainsi que le passage progressif à une main-d'oeuvre plus mûre. La politique de main-d'oeuvre devra faire face non seulement aux pénuries de main-d'oeuvre prévues dans certaines professions, mais également à celles que rencontreront certains groupes d'actifs. Les principes fondamentaux préconisés comme lignes directrices pour l'avenir de la politique en matière de main-d'oeuvre comprennent, notamment, la définition effective des objectifs, l'intégration de la politique de main-d'oeuvre à d'autres politiques économiques et sociales, un plus grand accent portant sur les programmes de création d'emplois et sur un éventail plus large de programmes de main-d'oeuvre et de placement, l'adaptation de nouvelles formules comme l'éducation permanente ou récurrente. Il faut éviter les changements radicaux dans la composition et le contenu des programmes de main-d'oeuvre. L'auteur reconnaît que ces objectifs ne sont pas faciles à atteindre dans un pays comme le Canada où les compétences sont partagées.

L'énigme de l'inflation, Treizième exposé annuel du Conseil économique du Canada, Ottawa, 1976. Approvisionnement et services Canada, N° de catalogue EC21-1-1976. Canada: \$5 Autres pays: \$6

Le Treizième exposé annuel du Conseil économique du Canada s'attache avant tout aux conséquences de l'inflation, afin d'établir les groupes de la société qui bénéficient de la hausse galopante des prix et ceux qui en souffrent. Dans l'ensemble, selon le rapport,

prices. Canadians as a whole, the report states, were better off in 1975 than they had been in 1965. The average annual income per family rose from \$5,779 to \$13,573 between these years, an increase of 135 per cent while the consumer price index rose by 72 per cent in the same period. Wage and salary earners did better than those who received their income through investment or self employment. Young, middle-income families who bought a house before 1970 were among the winners, and pensioners on fixed incomes among the losers, from inflation.

The anti-inflation program had been in effect for about a year at the time the Review was prepared and the Council assessed the effectiveness of the program during this period. The annual rate of increase in the consumer price index at the time of writing was about 8 per cent, down from 11 per cent in the previous year. It was not certain, however, to what extent this improvement was the result of the Anti-Inflation Board's curbs on wages and profits. Wage settlements approved by the Board up to October 1976 provided for an average annual increase of 11.6 per cent, or two percentage points above the guideline of 9.6 per cent. Aggregate gross profits up to May 1976 had increased by 6 per cent over comparable 1975 levels. Among other measures, federal and provincial governments had attempted to restrain their expenditures and the rate of increase in money supply had been held close to the lower limit of 8 per cent set by the Bank of Canada in 1975.

The Council supported the continuous vigorous application of the anti-inflation program in 1977 and 1978 to achieve the targets of 6 and 4 per cent increase in the consumer price index in these years respectively. It warned, however, that if a political consensus in favour of controls was not forthcoming from the provinces, the program would have to be dismantled. With respect to the decontrol period, experience in the United States has shown that the timing of decontrols is as important as the need to balance the decontrol process with carefully measured fiscal and monetary policies. Continuing restraint on all fronts will be necessary to escape a new round of inflationary pressures and catch-up wage demands.

In its Twelfth Annual Review, the Economic Council had proposed a set of performance indicators, or economic objectives, for the 1974-78 period. The performance of the economy in relation to these targets is assessed in the Thirteenth Annual Review and a new set of objectives is set up for the period from 1974 to 1979. Of particular importance over this medium-term period is the Council's view of the

les Canadiens étaient mieux nantis en 1975 qu'en 1965. Le revenu annuel moyen par famille est passé de \$5 779 à \$13 573 pendant cette décade, soit une augmentation de 135 p. 100; au cours de la même période, l'indice des prix à la consommation augmentait de 72 p. 100. Les travailleurs qui tirent leur revenu d'un salaire ou traitement ont été plus favorisés que ceux dont le revenu provient d'investissements ou qui travaillent à leur compte. L'inflation a profité aux jeunes ménages à revenu moyen qui ont acheté une maison avant 1970, tandis qu'elle plaçait les retraités à revenus fixes dans la catégorie des perdants.

Le programme anti-inflationniste était entré en vigueur depuis environ un an au moment où l'exposé a été rédigé, et le Conseil en a évalué l'incidence pour la période donnée. Au moment de la rédaction, le taux de croissance annuel de l'indice des prix à la consommation était d'environ 8 p. 100 par rapport à 11 p. 100 l'année précédente. On ne saurait dire avec certitude jusqu'à quel point cette amélioration est attribuable aux restrictions imposées sur les prix et les salaires par la Commission de lutte contre l'inflation. Les ententes collectives approuvées par la Commission jusqu'au mois d'octobre 1976 comportaient, en moyenne, des augmentations de salaires annuelles de 11,6 p. 100, soit deux points de pourcentage de plus que le taux de 9,6 p. 100 établi par les directives. L'ensemble des profits bruts avait, jusqu'au mois de mai 1976, augmenté de 6 p. 100 par rapport aux niveaux comparables de 1975. Au nombre des mesures prises par les autorités fédérales et provinciales, on note les restrictions sur les dépenses gouvernementales et sur le taux de croissance de la masse monétaire, qui a été maintenu très près de la limite de 8 p. 100 fixée en 1975 par la Banque du Canada.

Le Conseil est d'avis que l'on continue d'appliquer avec vigueur le programme anti-inflationniste en 1977 et en 1978 afin d'atteindre pour ces années-là les objectifs de 6 et 4 p. 100 d'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Il précise toutefois que si les provinces n'en arrivent pas à un consensus politique sur le maintien du programme, ce dernier devra être abandonné. En ce qui a trait à la période d'après-contrôle, l'expérience des États-Unis a démontré qu'il est tout aussi important de bien établir le calendrier de "décontrôle" que d'équilibrer le processus grâce à des politiques fiscales et monétaires soigneusement planifiées. Il sera nécessaire de maintenir des restrictions sur tous les plans afin d'éviter une nouvelle poussée inflationniste et une explosion des demandes salariales.

Le Conseil économique, dans son Douzième exposé annuel, avait proposé une série d'indicateurs de rendement ou objectifs économiques pour la période de 1974 à 1978. Le Treizième exposé annuel évalue le rendement de l'économie par rapport à ces objectifs et en propose une nouvelle série pour la période de 1974 à 1979. Les considérations du Conseil économique en ce qui a trait au marché du travail revêtent une importance particulière pour cette période à moyen

labour market. For the terminal year, 1979, the unemployment target is set at a maximum of 4.5 per cent of the labour force and the rate for prime age males 25-54 years at 3 per cent. The other targets are adjusted in concert with this ultimate labour market objective and in the light of demographic trends and international economic developments. The proposed annual real growth rate for the Gross National Expenditure in the 1974-79 period is 5.8 per cent and the annual rate of employment growth, 3.3 per cent.

Implications of the Changing Age Structure of the Canadian Population by Lewis Auerbach, Science Council of Canada, July 1976. 125 pages.

This is the second in a series of publications issued by the Science Council to supply information on population to a wider audience. The first volume in the series, *Population Growth and Urban Problems*, was issued in 1975. Other volumes planned will discuss population growth and land use; population, work, and leisure; and industry, technology, and population distribution.

This report summarizes the projected population changes by age to the turn of the century and analyses the major issues that may result. Two characteristics of the changing age structure are emphasized in the study. One is the population bulge resulting from the "baby boom" era, here defined as the period between 1947 and 1965. The other characteristic is the gradual aging of the Canadian population; by the year 2001, the segment aged 65 years and over is projected to more than double. These two developments have important implications for employment, education, housing, health care, and pensions, among other aspects. The Science Council study argues that since these changes will occur, regardless of immigration policies, it is not too early to start planning for them.

In the next decade, Canada will have to absorb an unprecedented number of new entrants to the labour force, as a result of the baby boom. A high rate of economic growth will be necessary to create new employment, and governmental job creation programs should be emphasized. Early retirement from the labour force should be encouraged to make openings for new entrants. The study assumes that immigration will be kept at a low level in the period up to the early 1980s at least. By the mid-1980s, the labour force's rate of growth will have begun to decrease and these policies could be reversed.

With regard to the impact of aging on career opportunities, the study states that there are strong

terme. Le Conseil fixe à un maximum de 4,5 p. 100 l'objectif du taux de chômage pour l'ensemble de la population active et à 3 p. 100 celui des hommes de 25 à 54 ans. Les autres objectifs sont établis en fonction de cet objectif ultime et en tenant compte des tendances démographiques et de la situation économique sur le plan international. Quant au taux de croissance réelle du Produit national brut pour la période de 1974 à 1979, l'objectif proposé est de 5,8 p. 100 par année et celui de la croissance annuelle de l'emploi, de 3,3 p. 100.

Répercussions de l'évolution de la pyramide des âges au Canada Lewis Auerbach, Conseil des sciences du Canada, juillet 1976, 125 pages

Ce rapport est le deuxième d'une série de publications du Conseil des sciences qui vise à vulgariser les informations sur la population. Le premier volume de la série, *Croissance démographique et problèmes urbains*, a été publié en 1975. Les autres volumes prévus traiteront de la croissance démographique et de l'utilisation des terres, de la population, du travail et des loisirs, de l'industrie, de la technologie et de la répartition démographique.

Le rapport est un résumé de l'évolution démographique prévue, par groupe d'âge, d'ici la fin du siècle et une analyse des principales conséquences qu'elle peut entraîner. Deux caractéristiques de l'évolution de la pyramide des âges au Canada y sont surtout étudiées: l'une est l'accroissement de la population par suite de l'explosion démographique de l'après-guerre, c'est-à-dire entre 1947 et 1965; l'autre est le vieillissement progressif de la population canadienne; d'ici l'an 2001, la population canadienne de 65 ans et plus aura plus que doublé. Ces deux modifications auront des répercussions importantes sur l'emploi, l'éducation, le logement, les services de santé et les pensions, entre autres. L'étude du Conseil des sciences en conclut qu'il n'est pas trop tôt pour commencer à planifier ces changements, puisqu'ils sont prévisibles, quelle que soit la politique d'immigration en vigueur.

Au cours de la prochaine décennie, le marché du travail canadien devra absorber un nombre sans précédent de nouveaux travailleurs, par suite de l'explosion démographique de l'après-guerre. Il faudra un taux de croissance économique élevé pour créer de nouveaux emplois, et les programmes gouvernementaux de création d'emploi devront être mis en valeur. Il faudra encourager les actifs actuels à prendre leur retraite plus tôt pour faire place aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les auteurs de l'étude présument que l'immigration sera maintenue à un bas niveau jusqu'à la fin des années 1980 au moins. Vers le milieu des années 1980, le rythme de croissance de la population active aura commencé à ralentir et on pourra revenir sur ces différentes lignes d'action.

Quant aux conséquences du vieillissement de la population sur les débouchés, l'étude en conclut qu'il

reasons for analyzing the age structure of key occupations so that manpower requirements may be anticipated. Certain occupations have a relatively high median age, such as farmers, pharmacists and optometrists, and a replacement demand for retirements and deaths can be anticipated. On the other hand, over half the elementary school teachers in Canada in 1971 were 30 years of age or under, a clear indication that opportunities in this field will be limited for many years to come. Similarly, the age structure of university faculty suggests little demand in this field for the next quarter century.

The effects of the changing age structure on school enrolment, staff and facilities, vary according to educational level. Elementary school enrolment has been declining for several years but this situation will not be permanent. The numbers of children in the 5-13 age group are projected to begin rising at the end of the 1970s, the "echo effect" of the baby boom will be felt as members of that generation have their own children. High-school enrolment now is beginning to drop and will continue to do so for another ten years. Post-secondary enrolment will start to fall off early in the 1980s and will not recover until the 1990s. Surpluses of schools and staff may occur at each of these levels during low enrolment periods.

With regard to housing, the study foresees an enormous demand in the next decade as the baby boom cohort begin establishing families of their own. The need for the elderly is to have housing designed to suit them. The housing section of the report discusses proposals to suit the various age groups, and to allow flexibility for changing life cycles. There are no estimates of annual requirements of housing units, nor is the problem of rising costs discussed.

The report states that approximately 75 per cent of the population over 65 years of age are afflicted with some type of chronic illness. The aged account for a disproportionately large share of patient days in hospital. It may be, however, that acute care hospital facilities are not appropriate for the typically chronic conditions of old age. The study recommends consideration of a greater amount of home care and day care in hospitals, as is done in Europe. Studies show that older people prefer to remain in familiar surroundings, and organized home-care services are less expensive than institutional services.

Il y a lieu d'analyser la structure par l'âge des professions clés, pour être en mesure de prévoir les besoins en main-d'oeuvre. Si le fait que l'âge médian des membres du corps législatif du Canada est de 53 ans n'est pas alarmant, l'âge médian de 49 ans chez les agriculteurs peut l'être. Dans certaines professions spécialisées, comme la pharmacie et l'ophtalmétrie, l'âge médian des travailleurs est également élevé. Par contre, plus de la moitié des enseignants des écoles élémentaires du Canada étaient âgés de 30 ans ou moins en 1971, ce qui indique clairement que les débouchés dans ce domaine seront limités pour beaucoup d'années à venir. De même, la structure par âge des universitaires indique qu'il y aura une demande restreinte dans la profession au cours des vingt-cinq prochaines années.

Les conséquences du changement de la pyramide des âges sur le nombre d'élèves, le personnel et les installations scolaires varient selon le niveau d'enseignement. Le nombre d'inscriptions dans les écoles élémentaires diminue depuis plusieurs années, mais cette tendance ne sera pas permanente. On prévoit que le nombre d'enfants du groupe des 5 à 13 ans commencera à augmenter à la fin des années 1970 quand la deuxième génération de l'après-guerre parviendra à l'âge scolaire marquant ainsi le contre-coup de l'explosion démographique. Le nombre d'inscriptions dans les écoles secondaires commence à baisser, et il continuera de diminuer pendant dix années encore. Le nombre d'inscriptions au niveau secondaire supérieur commencera à fléchir au début des années 1980, et il n'augmentera pas avant les années 1990. Il pourra y avoir un excédent d'écoles et de personnel à chacun de ces niveaux au cours des périodes de baisse du nombre d'inscriptions.

Pour ce qui concerne le logement, l'étude prévoit une énorme demande au cours de la prochaine décennie, étant donné que les jeunes de la génération de l'après-guerre commenceront à fonder un foyer. Les personnes âgées auront besoin de logements conçus pour eux. La plus grande partie de la discussion sur le logement porte sur les propositions relatives aux logements adaptés et adaptables aux différents groupes d'âge. Aucune prévision des besoins annuels en unités de logement n'est faite, et le problème des coûts croissants n'est pas abordé.

Le rapport indique qu'environ 75 pour cent de la population âgée de plus de 65 ans souffrent d'une maladie chronique quelconque. Les personnes âgées figurent pour un montant disproportionné dans le total du coût des journées d'hôpital. Toutefois, il se peut que les installations hospitalières conçues pour des soins intensifs ne se prêtent pas aux types de maladie chronique de la vieillesse. L'étude recommande que soit mis sur pied un plus grand nombre de services de soins à domicile et de cliniques de jour dans les hôpitaux, comme c'est le cas en Europe. Des études ont montré que les personnes âgées préfèrent rester dans un cadre familial et que les services de soins à domicile sont moins onéreux que les services en établissement.

Advance Statistics of Education, 1976-77. Statistics Canada, Bilingual Catalogue 81-220 Annual, 54 pages. \$1.05

This annual report of Statistics Canada presents data on the important variables at all levels of education, with projections to 1977-78 for provincial figures and to 1978-79 for most national figures. A special section on "Future Trends in Canadian Education" which first appeared in the previous issue, is reprinted verbatim.

The decline in aggregate enrolment in elementary and secondary schools which began in 1971-72 is projected to continue through 1978-79. Enrolment at these levels was placed at 5,610,000 in 1975-76, with a projected drop to 5,300,000 by 1978-79. Enrolment in post-secondary institutions, both university and non-university, is projected to rise from 592,000 to 658,000 in the same period.

The decline in the number of full-time teachers employed in elementary and secondary schools in Canada, which had been projected in earlier issues of this report to begin in 1972-73, has not yet taken place, as the effects of declining enrolment have been offset by a lower student/teacher ratio. The number of full-time elementary and secondary school teachers in Canada in the 1975-76 school year was estimated at 278,300 an increase of 4,800 from the 1974-75 figure of 273,500. Declining employment for this group is projected for 1976-77 through 1978-79, to about 269,000 in the latter year.

Employment of post-secondary teachers continues to expand, as enrolment rises. The report estimates the number in this group at just over 48,000 in 1975-76 with a further rise to 53,000 by 1978-79. The 1975-76 total was made up of 30,700 university teachers and 17,300 non-university teachers. Both groups are projected to rise at a rate of better than three per cent annually for the next three years.

School expenditures are projected to keep rising, in spite of enrolment declines in the elementary and secondary schools. Total educational expenses for 1975-76 in Canada were placed at \$13.0 billion, as against \$7.0 billion five years earlier, and a projected figure of \$15.8 billion by 1977-78. Reasons cited for this continued growth in educational spending include maintenance costs for buildings and equipment, rising costs of busing, and the need for continued investments in facilities and libraries despite dwindling numbers of students.

Statistique de l'enseignement-estimations, 1976-1977. Statistique Canada, publication annuelle bilingue, 81-220, 54 pages, \$1.05.

Le présent rapport annuel, publié par Statistique Canada, livre certaines données sur des variables importantes de tous les niveaux de l'enseignement ainsi que des prévisions jusqu'en 1977-1978 à l'échelle provinciale et jusqu'en 1978-1979 à l'échelle nationale. Nous avons reproduit en extenso le chapitre intitulé "Les tendances futures de l'éducation au Canada" de notre numéro précédent.

La baisse des effectifs totaux des écoles élémentaires et secondaires, amorcée en 1971-1972, devrait se poursuivre jusqu'en 1978-1979. Les effectifs atteignaient 5,610,000 en 1975-1976 et il est prévu qu'ils fléchiront à 5,300,000 en 1978-1979. Pendant la même période, les effectifs des établissements postsecondaires, universitaires ou non, devraient passer de 592,000 à 658,000.

La baisse du nombre des enseignants employés à plein temps dans les écoles élémentaires et secondaires du Canada, prévue dans nos numéros antérieurs pour 1972-1973, ne s'est pas encore produite car les conséquences de la baisse des effectifs chez les élèves ont été compensées par un taux élèves/enseignant plus faible. Ainsi, le chiffre de 278,300 avancé pour le corps enseignant employé au Canada à plein temps dans les écoles élémentaires et secondaires pendant l'année scolaire 1975-1976 représente une augmentation de 4,800 maîtres par rapport au chiffre de 273,500 relevé en 1974-1975. De 1976-1977 à 1978-1979, l'emploi au sein de ce groupe devrait fléchir, pour atteindre le chiffre approximatif de 269,000 à la fin de cette période.

L'augmentation du nombre des professeurs au post-secondaire correspond à l'accroissement des inscriptions à ce niveau. Ainsi, le rapport prévoit que ce groupe dépassera quelque peu 48,000 en 1975-1976 et passera à 53,000 en 1978-1979. Le chiffre de 1975-1976 se divise en 30,700 enseignants universitaires et 17,300 enseignants non universitaires. Ces deux groupes devraient donc augmenter de plus de 3% par an pendant les trois prochaines années.

Les dépenses scolaires continueront à augmenter malgré le fléchissement des effectifs des écoles élémentaires et secondaires. Ainsi, pour 1975-1976, les dépenses totales faites pour l'enseignement au Canada ont atteint \$13 milliards, contre \$7 milliards 5 ans plus tôt, et certains avancent le chiffre de \$15.8 milliards pour 1977-1978. Les raisons de cette augmentation permanente des dépenses en matière d'éducation sont les suivantes: frais d'entretien pour les bâtiments et l'équipement, augmentation des frais de transport, besoin permanent d'investissements pour les locaux et les bibliothèques malgré la baisse du nombre des élèves.

The number of persons leaving full-time studies and potentially available for the labour force was placed at 474,800 for 1976, down slightly from 1975 because of a drop among those coming from secondary schools. An increase to 485,700 is projected for 1977. Of the 1976 total, 285,700 came from secondary schools and 189,100 from post-secondary institutions. The latter total consists of 72,000 with some post-secondary training, 62,400 with a certificate or diploma, 49,300 with a bachelor's or first professional degree, 4,600 with a master's degree and 800 with an earned doctorate.

Economic Impact of Selected Government Programs Directed Toward the Labour Market by P.A. Cook, G.V. Jump, C.D. Hodgins, and C.J. Szabo. Economic Council of Canada, 1976. 119 pages. \$3.00 in Canada and \$3.60 in other countries.

This study is directed toward federal economic policy during the 1969-73 period and particularly to policy measures designed to deal with the circumstances of the labour market. Its intention is to show how the economy might have been affected had traditional fiscal measures been adopted to fight unemployment rather than special programs. The tool used for analysing the macro-economic effects of different labour market programs was the University of Toronto Quarterly Economic Forecasting Model. Simulation results from the model are given for the Local Initiatives Program (L.I.P.), Opportunities for Youth (OFY), the Canada Manpower Training Programs (CMTP), and the unemployment insurance program.

The period from 1969 to 1973 was a time of significant change for the Canadian labour market. Over this interval, the economy experienced a complete business cycle and there were major changes in the structure of federal policies directed toward the labour market. Public spending increased substantially from 1969 to 1973, in part because of the federal government's reaction to unemployment. At the beginning of the period, the government acted to restrain the growth of demand to dampen inflationary pressures. Beginning in 1970, the impetus shifted to expansionary policies. Included in these measures were two job creation programs established in 1971, the Local Initiatives Program and Opportunities for Youth. There were also major shifts in the scale and direction of the Canada Manpower Training Programs and a massive overhaul of the unemployment insurance program.

Le nombre de ceux qui abandonnent ou terminent leurs études à plein temps et deviennent, par voie de conséquence, demandeurs d'emploi, était pour 1976 de 474,800, soit une légère baisse par rapport à 1975 du fait de la diminution du nombre des élèves venant des écoles secondaires. On prévoit pour 1977 un chiffre en hausse atteignant 485,700. Le chiffre total de 1976 se décomposait en 285,700 élèves venant du secondaire et en 189,100 étudiants venant d'établissements postsecondaires, ces derniers se répartiront de la façon suivante: 72,000 avaient une formation post-secondaire, 62,400 un certificat ou un diplôme, 49,300 un baccalauréat général ou spécialisé, 4,600 une maîtrise et 800 un doctorat.

COOK, P.A., G.V. Jump, C.D. Hodgins et C.J. Szabo. *L'impact économique des programmes publics axés sur le marché du travail* Conseil économique du Canada, 1976, 119 pages, Canada \$3. autres pays \$3.60.

La présente étude porte sur la politique économique du gouvernement fédéral entre les années 1969 et 1973 et principalement sur les mesures prises dans le cadre de la politique pour faire face à la situation du marché du travail. Son propos est de présenter la conjoncture économique qui se serait présentée si on avait opté pour les mesures fiscales classiques et non pour des programmes spéciaux dans la lutte contre le chômage. Pour analyser les conséquences macroéconomiques des différents programmes du marché du travail, nous avons eu recours au Quarterly Economic Forecasting Model (modèle des prévisions économiques trimestrielles) de l'Université de Toronto. Ce modèle nous a permis d'obtenir des résultats de simulation pour le Programme des initiatives locales, pour Perspectives-jeunesse, pour les programmes de formation de la main-d'oeuvre et pour celui d'assurance-chômage.

Le marché du travail canadien a connu entre 1969 et 1973 des changements importants. C'est à cette époque que au cours de cette période, l'économie a effectué un cycle complet et on a pu assister à d'importants changements dans la structure des politiques fédérales axées sur le marché du travail. Ainsi, la période entre 1969 et 1973 a été marquée par une augmentation substantielle des dépenses publiques en partie imputables aux mesures prises par le gouvernement fédéral face au chômage. Au début, le gouvernement est intervenu pour réduire la croissance de la demande afin d'atténuer les pressions inflationnistes. Dès 1970, il s'est tourné vers des politiques d'expansion, notamment deux programmes de création d'emplois mis en place en 1971: le Programme des initiatives locales et Perspectives-jeunesse. Dans le même temps, l'envergure et l'orientation des programmes de la formation de la main-d'oeuvre allait connaître des modifications importantes, et le Programme d'assurance-chômage une révision exhaustive.

The simulation tests were designed to show what the results on the economy might have been if funds had been directed to alternative uses, such as the purchase of goods and services, or reductions in personal income tax. The results for L.I.P. and OFY showed that effects of these programs were not substantially different from what might have been achieved if the funds had been used for alternative purposes. Final assessment of the worth of these two programs will have to be made on the basis of their other benefits. Regarding training, if the assumption is made that the Canada Manpower Training Programs effectively upgrade the skills of the Canadian labour force, the short-term effects of these programs would be small but the long-run impact potentially large. The effects of manpower training programs tend to accumulate over time. The simulation tests for the unemployment insurance program revealed that the 1971 revisions to the Unemployment Insurance Act were clearly expansionary but that the same degree of expansion would have resulted from more traditional fiscal measures. The study did not attempt to assess the influence of the changes in the act on labour force participation or labour market behaviour.

Les tests de simulation étaient destinés à montrer quelles auraient été les conséquences économiques si les fonds avaient été affectés à d'autres usages: à l'achat de biens et de services ou à une réduction des impôts sur le revenu des particuliers. Pour le P.I.L. et le P.J., les résultats ont montré que les effets nés de ces programmes ne différaient pas de façon marquée de ce qu'on aurait pu réaliser si ces fonds avaient été employés d'une autre façon. Finalement, c'est d'après les autres avantages découlant de ces programmes qu'il faudra en apprécier la valeur. Si les programmes de formation de la main-d'oeuvre du Canada ont effectivement rehaussé le niveau des compétences des Travailleurs canadiens, leurs effets à court terme seraient réduits, mais virtuellement importants à long terme. Les répercussions des programmes de formation de la main-d'oeuvre ont tendance à s'accumuler. Les tests de simulation du Programme d'assurance-chômage ont montré que les révisions apportées en 1971 à la Loi sur l'assurance-chômage étaient indubitablement de facture expansionniste, mais qu'on aurait pu atteindre le même degré d'expansion en adoptant des mesures fiscales plus traditionnelles. Cette étude n'essayait pas d'évaluer l'influence des changements apportés à la Loi sur le taux d'activité ou sur l'évolution du marché du travail.

This list is published for information purposes only. The publications cited are not available for purchase from the departmental library.

La présente liste est publiée à titre documentaire seulement. Les publications énumérées ci-dessous ne peuvent être achetées de la bibliothèque du Ministère.

**DEMOGRAPHY
DÉMOGRAPHIE**

- Auerbach, Lewis and Andrea Gerber. *Study on Population and Technology: Implications of the Changing Age Structure of the Canadian Population*. Ottawa, Science Council of Canada, 1976. 125 p. (Science Council of Canada. Perceptions 2)
- Brown, Lester R., Patricia L. McGrath, and Bruce Stokes. *Twenty-two Dimensions of the Population Problem*. Washington, Worldwatch Institute, 1976. 83 p.
- Great Britain. Office of Population Censuses and Surveys. *Variant Population Projections: Population Projections by Sex and Age with Varying Fertility Assumptions, for Great Britain, from mid-1974*. London, H.M.S.O., 1975. 20 p.
- Henripin, Jacques et Evelyne Lapierre-Adamcyk. *La fin de la revanche des berceaux: qu'en pensent les Québécoises?* Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1974. 164 p.
- Hernández, José. *People, Power and Policy; A New View on Population*. Palo Alto, California, National Press Book, 1974. 287 p.
- International Labour Office. *Population and Labour; A Popular Account of the Implications of Rapid Population Growth for the Training, Employment and Welfare of Workers*. Geneva, ILO, 1973. 163 p.
- Kiker, B.F. and Earle C. Traynham, Jr. *Return and Nonreturn Migration for the Southeast, 1960-1970*. Columbia, Bureau of Business and Economic Research, College of Business Administration, University of South Carolina, 1974. 90 p.
- Marcin, Thomas C. *The Effects of Declining Population Growth on the Demand for Housing*. St. Paul, Minnesota, North Central Forest Experimental Station, 1974. 12 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS report PB 241 429)
- Morrison, Peter A. "Rural Renaissance in America? The Revival of Population Growth in Remote Areas." *Population Bulletin* 31 (no. 3): 3-26. October 1976.
- Ontario. Ministry of Treasury, Economics and Intergovernmental Affairs. Regional Planning Branch. *Ontario's Changing Population*. Toronto, 1976. 2 vols.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques. *L'évolution démographique de 1970 à 1985 dans les pays membres de l'OCDE. Demographic Trends, 1970-1985, in OECD Member Countries*. Paris, OCDE, 1974. 454 p.
- Orr, Charles A. and James Avery Joyce. *Jobs Versus People: Workers' Education Guide to Population Problems*. Geneva, International Labour Office, 1974. 102 p.
- Roussel, Louis et Léon Gani. *Analyse démographique; exercices et problèmes*. Préf. de Alain Girard. Paris, A. Colin, 1973. 217 p.
- Sundquist, James L. *Dispersing Population: What America Can Learn from Europe*. Washington, Brookings Institution, 1975. 290 p.
- United States. Commission on Population Growth and the American Future. *Subject and Name Indexes to Publications of the Commission on Population Growth and the American Future*. compiled by Dee Atkinson for the Committee on Post Office and Civil Service, House of Representatives. Washington, U.S. G.P.O., 1975. 290 p.

**EMIGRATION AND IMMIGRATION
ÉMIGRATION ET IMMIGRATION**

- Ashworth, Mary. *Immigrant Children and Canadian Schools*. Toronto, McClelland and Stewart, 1975. 228 p.
- Conseil des sciences du Canada. *Démographie, technologie et richesses naturelles*. Ottawa, 1976. 93 p. (Conseil des sciences du Canada. Rapport 25)
- Green, Alan George. *Immigration and the Postwar Canadian Economy*. Toronto, Macmillan of Canada, 1976. 312 p.
- Grubel, Herbert G. "Reflections on the Present State of the Brain Drain and a Suggested Remedy." *Minerva* 14 (no. 2): 209-224. Summer 1976.

Harney, Robert F. and Harold Troper. *Immigrants: A Portrait of the Urban Experience, 1890-1930*. Toronto, Van Nostrand Reinhold, 1975. 212 p.

Hunter, Ian A. *La Commission d'appel de l'immigration: étude préparée pour la Commission de réforme du droit du Canada*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1976. 99 p.

_____. *The Immigration Appeal Board: A Study prepared for the Law Reform Commission of Canada*. Ottawa, Supply and Services Canada, 1976. 88 p.

Richardson, Alan. *British Immigrants and Australia; A Psychosocial Inquiry*. Canberra, Australian National University Press, 1974. 209 p.

Science Council of Canada. *Population, Technology and Resources*. Ottawa, 1976. 91 p. (Science Council of Canada. Report 25)

Segal, Gary L. *How to Immigrate into Canada: (Guide to Immigrating into Canada)*. Vancouver, B.C., International Self-Counsel Press, 1974. 106 p.

Weiermair, Klaus. "The Economic Effects of Language Training to Immigrants: A Case Study." *International Migration Review* X (no. 2): 205-219. Summer 1976.

Williams, Kathleen N. *Issues of Physician Migration from the Perspective of the Recipient Countries*. Santa Monica, California, Rand Corporation, 1975. 22 p.

EMPLOYMENT AGENCIES

BUREAUX DE PLACEMENT

Aller, Curtis C. *An Employment Service Research and Development Strategy*. Berkeley, California, Center for Applied Manpower Research, 1975. 82 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 240 551)

Camil Associates Inc. *Recruitment, Job Search, and the United States Employment Service*. Philadelphia, Pa., Camil Associates, 1975. 2 vols. (Study prepared for the Office of Research and Development, Employment and Training Administration, United States Department of Labor)

Cohen, Malcolm S. *A Study of On-Line Use of Job Information in Employment Service Local Offices*. Ann Arbor, Michigan, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan, Wayne State University, 1975. 2 vols. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Reports PB 247 276 and PB 248 031)

Interstate Conference of Employment Security Agencies, Inc. *Role of the Public Employment Service: 1975-1985: Final Report of the Joint Conference of the United States Department of Labor, Manpower Administration and the Interstate Conference of Employment Security Agencies, Incorporated*. Washington, 1975. 175 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 248 530)

Stevens, David Walter. *Assisted Job Search for the Insured Unemployed*. Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1974. 112 p.

EMPLOYMENT FORECASTING

EMPLOI — PRÉVISIONS

A Full Employment Program for the 1970s. edited by Alan Gartner, William Lynch, Jr., and Frank Riessman. New York, Praeger, 1976. 144 p.

Hayek, Friedrich August von. *Full Employment at any Price?* London, Institute of Economic Affairs, 1975. 52 p.

James, Franklin J., comp. *Models of Employment and Residence Location*. New Brunswick, N.J., Center for Urban Policy Research, Rutgers University, 1974. 339 p.

Problems in Manpower Forecasting. edited by J. Stuart Wabe; in collaboration with Derek L. Bosworth et al. for the Engineering Industry Training Board. Lexington, Mass., Lexington Books, 1974. 287 p.

EMPLOYMENT OF SPECIAL GROUPS

EMPLOI DES GROUPES SPÉCIAUX

Cook, Alice Hanson. *The Working Mother: A Survey of Problems and Programs in Nine Countries*. Ithaca, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1975. 71 p.

Cook, Gail C.A., ed. *Opportunity for Choice: A Goal for Women in Canada*. Ottawa, Statistics Canada; Montreal, C.D. Howe Research Institute, 1976. 217 p.

Darling, Martha. *Le rôle des femmes dans l'économie: résumé établi sur la base de dix rapports nationaux*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques, 1975. 136 p.

_____. *The Role of Women in the Economy: A Summary based on Ten National Reports*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 1975. 127 p.

- Gottlieb, David and Mary Lou Bell. *Youth and the Meaning of Work: Part II*. Houston, Texas, University of Houston, 1974. 185 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 241 474)
- Great Britain. Central Office of Information. Reference Division. *Women In Britain*. London, HMSO, 1975. 55 p.
- Keyserling, Mary Dublin. "Women and Full Employment." *Social Policy* 7 (no. 2): 77-80. September/October 1976.
- Koyl, Leon F. *Employing the Older Worker: Matching the Employee to the Job*. 2d. ed. Washington, National Council on the Aging, 1974. 312 p.
- Ozawa, Martha N. "Women and Work." *Social Work* 21 (no. 6): 455-462. November 1976.
- Roderick, Roger D. and Andrew I. Kohen. *Years for Decision: Volume 3: A Longitudinal Study of the Educational and Labor Market Experience of Young Women*. Columbus, Ohio, Center for Human Resource Research, Ohio State University, 1976. 104 p.
- Rousselet, J. *Les Jeunes et l'emploi*. Paris, Presses universitaires de France, 1975. 414 p.
- Smith, David John. *Racial Disadvantage in Employment*. London, P.E.P., 1974. 137 p.
- United States. Department of Labor. Employment and Training Administration. *The Comprehensive Employment and Training Act of 1973: Serving the Elderly: A Guide for Prime Sponsors*. Washington, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 1976. 39 p.
- Welch, Finis and James Cunningham. *Effects of Minimum Wages on the Age Composition of Youth Employment*. Santa Monica, California, Rand Corporation, 1975. 28 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report ADA 022 263)

ETHNIC GROUPS **GROUPE ETHNIQUES**

- Anderson, Grace M. and David Higgs. *A Future to Inherit: The Portuguese Communities of Canada*. Toronto, McClelland and Stewart, 1976. 202 p.
- Glazer, Nathan and Daniel P. Moynihan, ed. *Ethnicity: Theory and Experience*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1975. 531 p.
- Hunt, Chester L. and Lewis Walker. *Ethnic Dynamics: Patterns of Intergroup Relations in Various Societies*. Homewood, Illinois, Dorsey Press, 1974. 463 p.
- Radecki, Henry. *A Member of a Distinguished Family: The Polish Group in Canada*. Toronto, McClelland and Stewart, 1976. 240 p.
- Reid, Dr. Stanford, ed. *The Scottish Tradition in Canada*. Toronto, McClelland and Stewart, 1976. 324 p.
- Sowell, Thomas. *Race and Economics*. New York, D. McKay Co., 1975. 276 p.
- Troper, Harold Martin and Lee Palmer. *Issues in Cultural Diversity*. Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, 1976. 130 p.
- Tulloch, Headley. *Black Canadians: A Long Line of Fighters*. Toronto, NC Press, 1975. 186 p.
- Wynar, Lubomyr R. and Anna I. Wynar. *Encyclopedic Directory of Ethnic Newspapers and Periodicals in the United States*. 2d. ed. Littleton, Colorado, Libraries Unlimited, 1976. 248 p.

LABOUR ECONOMICS **ÉCONOMIE DU TRAVAIL**

- Ginzberg, Eli. *The Human Economy*. New York, McGraw-Hill, 1976. 274 p.
- _____. "The Pluralistic Economy of the U.S." *Scientific American* 235 (no. 6): 25-29. December 1976.
- Saint-Germain, Maurice. *Une économie à libérer; le Québec analysé dans ses structures économiques*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1973. 471 p.
- Thal-Larsen, Margaret, Stephen Laner and Donald Mayall. *Requirements and Design of a Labor Market Information System for a Large Metropolitan Area*. Berkeley, California, Human Factors in Technology Research Group, Department of Industrial Engineering and Operations Research, University of California, 1972. 329 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 213 744)

MANPOWER **MAIN-D'OEUVRE**

- Bureau International du Travail. *Programme mondial de l'emploi: rapport sur l'avancement des recherches*. Genève, BIT, 1974. 134 p.

- Clague, Ewan. *Manpower Policies and Programs, a Review, 1935-75*. Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1976. 93 p.
- Collins, Doreen. *Social Policy of the European Economic Community*. New York, Wiley, 1975. 286 p.
- Conference on Labor Market Segmentation, Harvard University, 1973. *Labor Market Segmentation: Papers*. edited by Richard C. Edwards, Michael Reich and David M. Gordon. Lexington, Mass., D.C. Heath, 1975. 297 p.
- Conference on Labor's Views on Manpower Policy, Washington, 1976. *Proceedings*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1976. 70 p. (United States. National Commission for Manpower Policy. Special Report 6)
- Conference on Manpower Services in Rural America, Denver, 1973. *Manpower Services in Rural America: Proceedings of a Conference, December 13-14, 1973*. sponsored by the Center for Rural Manpower and Public Affairs, Michigan State University; program and proceedings design, Collette Moser. East Lansing, The Center, 1974. 214 p.
- Conference on the Role of the Business Sector in Manpower Policy, Washington, 1975. *Proceedings*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1975. 29 p. (United States. National Commission for Manpower Policy. Special Report 4)
- Cook, Peter A. et al. *Economic Impact of Selected Government Programs Directed Toward the Labour Market*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1976. 119 p.
- _____. *L'impact économique des programmes publics axés sur le marché du travail*. Ottawa, Conseil économique du Canada, 1976. 130 p.
- Cottell, Phillip L. *Occupational Choice and Employment Stability Among Forest Workers*. New Haven, Yale University School of Forestry and Environmental Studies, 1974. 161 p.
- Glaser, Edward M. *Productivity Gains Through Worklife Improvements*. New York, Harcourt Brace Jovanovich, 1976. 342 p.
- Glickman, Albert S. and Zenia H. Brown. *Changing Schedules of Work: Patterns and Implications*. Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1974. 104 p.
- Goldman, Barbara. *New Directions for Manpower Policy*. Montreal, C.D. Howe Research Institute, 1976. 113 p.
- Hackman, J. Richard. *On the Coming Demise of Job Enrichment*. New Haven, Department of Administrative Sciences, Yale University, 1974. 30 p. (Study prepared for United States Department of Labor. Manpower Administration)
- Harvey, Edward B. et K.S.R. Murthy. *L'offre et la demande de nouveaux diplômés en génie, chimie et commerce*. Toronto, Le Conseil de Placement Professionnel, 1975. 111 p.
- International Labour Office. *Employment, Growth and Basic Needs: A One-World Problem: Report of the Director General*. Geneva, ILO, 1976. 177 p.
- Kaufman, Jacob J. and John M. Sumansky. *Manpower Planning, Occupational Education, and the Decision to Participate in the Labour Force*. Raleigh, Dynamic Analysis and Strategic Planning Program, Center for Occupational Education, North Carolina State University at Raleigh, 1974. 86 p.
- Kernaghan, Kenneth, ed. *Executive Manpower in the Public Service: Make or Buy/ Les cadres supérieurs dans la fonction publique: faire ou faire faire*. Toronto, Institute of Public Administration of Canada, 1975. 121 p.
- Lecht, Leonard A. *Changes in Occupational Characteristics: Planning Ahead for the 1980's*. New York, Conference Board, 1976. 87 p.
- Mangum, Garth L. *Employability, Employment, and Income: A Reassessment of Manpower Policy*. Salt Lake City, Olympus Pub. Co., 1976. 317 p.
- Marshall, F. Ray. *Rural Workers in Rural Labor Markets*. Salt Lake City, Olympus Pub. Co., 1974. 183 p.
- Meadows, Ian S.G. *Innovative Work Arrangements: A Case Study in Job Enrichment: Philips Electronics Limited, Leaside, Ontario*. Toronto, Research Branch, Ontario Ministry of Labour, 1976. 20 p. (Ontario Ministry of Labour. Research Branch. Employment Information Series 17)
- Olympus Research Corporation. *Self-evaluation of CETA Manpower Programs: A Guide for Prime Sponsors*. 1975. 262 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 246 397)
- Ontario. Ministry of Labour. Research Branch. *Historical Trends in Job Vacancies by Major Occupation Groups: Ontario and Ten Canada Manpower Centre (C.M.C.) Management Regions, 1970-1975*. Toronto, Research Branch, Ontario Ministry of Labour, 1976. 26 p. (Ontario. Ministry of Labour. Research Branch. Employment Information Series 16)

- Oregon State University, Corvallis. Institute for Manpower Studies. *A Limited Index to the Manpower Literature*. Corvallis, Oregon, Institute for Manpower Studies, Oregon State University, 1976. 706 p.
- Pegnetter, Richard, comp. *Studies in Labor and Manpower*. Iowa City, Center for Labor and Management, University of Iowa, 1974. 155 p.
- Perry, Wayne D. *Corporate and Management Policies for Recruitment, Employment Training and Retention of the Secondary Labor Force*. Santa Monica, California, Rand Corporation, 1975. 33 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report ADA 022 190)
- Plant, Robert. *Population et main-d'oeuvre*. Genève, Bureau International du Travail, 1976. 190 p.
- Sen, Amartya Kumar. *Employment, Technology and Development: A Study prepared for the International Labour Office within the framework of the World Employment Programme*. with a foreword by Louis Emmerij. Oxford, Clarendon Press, 1975. 193 p.
- Swan, Neil, C. Steinberg, P. MacRae. *Income Maintenance Programs: Their Effect on Labour Supply and Aggregate Demand in the Maritimes*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1976. 82 p.
- _____. *L'incidence des programmes de soutien du revenu sur l'offre de travail et la demande globale dans les Maritimes*. Ottawa, Conseil économique du Canada, 1976. 83 p.
- United States. Bureau of Economic Analysis. *Regional Employment by Industry, 1940-1970: Decennial Series for United States, regions, states, counties*. Washington, Bureau of Economic Analysis, 1975. 542 p. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 246 935)
- United States. Bureau of Labor Statistics. *Directory of Labor Force Studies Based on the Current Population Survey*. Washington, U.S. Bureau of Labor Statistics, 1976. 29 p.
- _____. *Factbook for Estimating the Manpower Needs of Federal Programs*. Washington, U.S. G.P.O., 1975. 75 p.
- _____. *Productivity: An International Perspective*. prepared by the Bureau of Labor Statistics for the National Commission on Productivity. Washington, The Bureau, 1974. 81 p.
- United States. Congress. Joint Economic Committee. Subcommittee on Priorities and Economy in Government. *Employment-Unemployment: Hearings before the Subcommittee on Priorities and Economy in Government of the Joint Economic Committee, Congress of the United States, Ninety-third Congress, second session*. Washington, U.S. G.P.O., 1974-.
- United States. National Commission for Manpower Policy. *Current Issues in the Relationship Between Manpower Research and Policy*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1976. 87 p. (United States. National Commission for Manpower Policy. Special Report 7)
- United States. National Science Foundation. National Science Board. Planning and Policy Committee. Ad Hoc Committee on Manpower. *Scientific and Technical Manpower Projections: A Report*. Washington, National Science Foundation, 1974. 2 vols.

Statistical Appendix

Appendice statistique

MANPOWER

- 1 — Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 2 — Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 3 — Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 4 — Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 5 — Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training, 1976
- 6 — Canada Manpower Mobility Program, 1975-76
- 7 — Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1975-76
- 8 — Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
- 9 — Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76

IMMIGRATION

- 10 — Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
- 11 — Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
- 12 — Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
- 13 — Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76

MAIN-D'OEUVRE

- 1 — Inscriptions des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 2 — Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 3 — Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 4 — Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 5 — Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation, 1976
- 6 — Programme de mobilité de la Main-d'oeuvre du Canada, 1975-1976
- 7 — Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1975-1976
- 8 — Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976
- 9 — Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

IMMIGRATION

- 10 — Immigration au Canada par groupes de professions (prévues), 1975-1976
- 11 — Immigration par province prévue de destination, 1975-1976
- 12 — Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976
- 13 — Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. Statistics on Operations of Canada Manpower Centres

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs, when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans des établissements de formation, selon les ententes fédérale-provinciales pour le P.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. Statistiques sur les activités des Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'oeuvre du Canada. Les chiffres figurent au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'oeuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins.

Présentations: Il s'agit du nombre total de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'oeuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'oeuvre sans que l'employeur ait manifesté d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'oeuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre de Main-d'oeuvre rappelle au travail des travailleurs mis à pied. Les clients présentés à des emplois occasionnels d'une durée d'une

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work week or less are not included in the figures.

2. Canada Manpower Training Program Trainees

a) Full-time Institutional Trainees

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

b) Academic Upgrading (BTSD)

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) Language Training

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) Skill Training

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) Apprenticeship Training

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

3. Job Vacancies

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey;

- i) it must be available immediately;

semaine ou moins ne sont pas inclus dans le nombre des présentations aux fins des rapports statistiques.

Placements: Les chiffres figurant aux tableaux ci-joints comprennent les placements ordinaires et les "transferts-sortie". Les placements ordinaires consistent en des placements à l'intérieur du secteur du C.M.C. pour des emplois dont la durée prévue est de plus d'une semaine. Un transfert-sortie est le placement d'un client dans un emploi à l'extérieur du secteur du C.M.C. Les placements occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas compris dans les statistiques.

2. Stagiaires du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

a) Stagiaires à plein temps en établissement

Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)

Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences et en communications, allant de la 1ère à la 12e année. Ils comportent également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) Cours de langues

Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais.

d) Formation professionnelle

Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) Formation en apprentissage

La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. Vacances

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête:

- i) Elle doit être immédiatement disponible;

ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres, or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;

iii) it must be vacant for the entire reference day;

iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

- '*available immediately*' excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.
- '*specific recruiting action*' excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.
- '*vacant for the entire reference day*' excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers' or unions' waiting lists.
- '*available to persons outside the firms*' excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the external labour market.

4. The Labour Force

The labour force is composed of that portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed The employed includes all persons who, during the reference week:

- (a) did any work at all
- (b) had a job but were not at work due to:
 - own illness or disability
 - personal or family responsibilities
 - bad weather
 - labour dispute
 - vacation
 - other reason not specified above (excludes persons on layoff and persons whose job attachment was to a job to start at a definite date in the future).

- ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'oeuvre, ou encore par l'interview de postulants;
- iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête;
- iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

- '*doit être immédiatement disponible*' — Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.
- '*mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance . . .*' Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.
- '*Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête*' — Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.
- '*. . . accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'entreprise*' — Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail *extérieur*.

4. La population active

La population active comprend la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

Personnes occupées: Entrent dans cette catégorie toutes les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) ont fait un travail quelconque
- b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes:
 - maladie ou invalidité
 - obligations personnelles ou familiales
 - mauvais temps
 - conflit du travail
 - vacances
 - autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes qui devaient commencer à travailler à une date future déterminée).

Unemployed The unemployed includes those persons who during the reference week:

- (a) were without work, had actively looked for work in the past four weeks (ending with reference week), and were available for work.
- (b) had not actively looked for work in the past four weeks but had been on layoff for twenty-six weeks or less and were available for work.
- (c) had not actively looked for work in the past four weeks but had a new job to start in four weeks or less from reference week, and were available for work.

Not in the Labour Force: That portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week were neither employed nor unemployed.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group.

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

5. Unemployment Insurance

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with "inconsiderable" employment, i.e. those with "less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser".

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) has had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A "major attachment" claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying

Chômeurs: Entrent dans cette catégorie les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) étaient sans emploi, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (jusqu'à la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler.
- b) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied depuis vingt-six semaines ou moins et étaient prêtes à travailler.
- c) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler.

Inactifs: Les inactifs constituent la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas en chômage pendant la semaine de référence.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

Taux d'activité: Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population du même groupe.

5. ASSURANCE-CHÔMAGE:

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence (1) et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième catégorie*. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus

¹The qualifying period of an insured person is the shorter of:

- (a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and
- (b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a "minor attachment" claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks' retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licenciement en cas de pénurie de travail, des prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés.

(1) La période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:

- a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et
- b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité.

Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations.

La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

Table 1
Tableau 1

Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Inscriptions des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUEBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975	4,465,700	500,324	1,288,346	1,580,563	592,812	503,655
1976						
Jan. — Jan.	415,861	53,685	109,957	157,192	52,344	42,683
Feb. — Fév.	323,556	33,504	90,478	116,584	49,162	33,828
March — Mars	337,812	36,356	100,927	118,714	44,282	37,533
April — Avril	441,728	45,469	131,427	162,571	55,706	46,555
May — Mai	419,426	44,999	130,283	141,627	54,418	48,099
June — Juin	415,070	44,125	116,090	150,209	55,532	49,114
July — Juil.	371,163	37,986	101,609	136,344	53,215	42,009
Aug. — Août	316,533	35,989	85,193	110,588	45,205	39,558
Sept. — Sept.	345,742	42,825	98,996	115,397	45,330	43,194
Oct. — Oct.	341,441	44,005	96,696	115,125	45,082	40,533
Nov. — Nov.	374,966	50,007	104,698	123,974	50,340	45,947

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 2
Tableau 2

Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUEBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975	1,246,363	133,772	317,308	422,896	216,978	155,409
1976						
Jan. — Jan.	78,877	8,057	19,938	29,628	12,308	8,946
Feb. — Fév.	71,672	6,498	18,050	24,038	14,948	8,138
March — Mars	78,132	8,055	20,325	27,740	12,667	9,345
April — Avril	108,588	9,905	33,024	36,329	17,863	11,467
May — Mai	122,052	13,849	35,157	38,990	21,004	13,052
June — Juin	134,106	14,972	35,867	46,276	23,187	13,804
July — Juil.	119,464	10,831	29,748	43,059	20,659	15,167
Aug. — Août	114,283	10,997	24,276	42,113	23,025	13,872
Sept. — Sept.	101,273	9,147	19,443	39,185	19,909	13,589
Oct. — Oct.	82,024	8,339	19,372	28,652	15,160	10,501
Nov. — Nov.	82,428	10,939	19,568	29,536	12,873	9,512

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 3
Tableau 3

Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUEBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975	3,341,378	339,637	721,304	1,175,596	645,003	459,838
1976						
Jan. — Jan.	245,446	23,648	58,001	85,793	47,532	30,472
Feb. — Fév.	227,976	22,586	53,267	76,398	48,090	27,635
March — Mars	247,418	25,013	58,291	85,992	44,591	33,531
April — Avril	280,437	27,762	67,947	98,341	53,169	33,218
May — Mai	331,946	36,642	77,997	110,881	65,463	40,963
June — Juin	362,313	38,836	82,926	125,521	71,999	43,031
July — Juil.	308,627	28,312	69,098	105,751	65,389	40,077
Aug. — Août	298,518	30,141	59,484	108,798	62,246	37,849
Sept. — Sept.	296,397	29,408	55,179	108,839	63,770	39,201
Oct. — Oct.	259,391	23,792	51,996	91,256	61,290	31,057
Nov. — Nov.	251,876	29,317	56,465	86,415	52,212	27,467

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 4
Tableau 4

Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUEBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975	908,257	109,817	229,537	304,483	144,995	119,425
1976						
Jan. — Jan.	58,989	7,175	14,524	22,269	8,033	6,988
Feb. — Fév.	50,766	5,459	12,591	15,981	10,651	6,084
March — Mars	53,060	6,314	13,938	18,273	7,858	6,677
April — Avril	69,314	7,120	22,005	22,829	9,796	7,564
May — Mai	91,075	11,702	27,143	28,954	13,220	10,056
June — Juin	107,564	13,662	31,922	34,959	16,189	10,832
July — Juil.	93,911	10,069	26,314	30,500	14,460	12,568
Aug. — Août	80,694	9,710	18,513	28,002	14,242	10,227
Sept. — Sept.	73,908	8,263	14,987	27,869	11,827	10,962
Oct. — Oct.	64,370	7,264	15,144	22,429	10,475	9,058
Nov. — Nov.	60,859	9,466	14,528	19,710	9,450	7,705

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 5
Tableau 5

Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training
Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation
April 1976-October 1976 — Avril 1976-Octobre 1976

Province or Territory		Enrolled — Inscrits				
Province ou territoire		Skill Professionnelle	Language Linguistique	B.T.S.D.* C.P.F.P.*	Apprentice Apprentissage	Total Total
Nfld.	— T.-N.	1,955	—	1,243	678	3,876
P.E.I.	— I.-P.-E.	523	—	289	29	841
N.S.	— N.-E.	2,693	—	1,222	1,499	5,414
N.B.	— N.-B.	1,966	—	913	938	3,817
Que.	— Qué.	6,430	1,411	7,083	1,689	16,613
Ont.	— Ont.	10,039	2,121	7,241	7,081	26,482
Man.	— Man.	2,183	68	1,032	921	4,204
Sask.	— Sask.	1,228	20	564	1,003	2,815
Alta.	— Alb.	988	269	933	5,281	7,471
N.W.T.	— T.N.-O.	140	—	93	62	295
B.C.	— C.-B.	3,834	359	1,932	4,261	10,386
Yukon	— Yukon	166	—	39	—	205
Canada	— Canada	32,145	4,248	22,584	23,442	82,419
						71,408

* B.T.S.D. — Basic Training for Skill Development.

* C.P.F.P. — Cours préparatoire à la formation professionnelle.

** Total — Successful and Failed Trainees/Stagiaires avec succès et échec.

Source: Department of Manpower and Immigration, Canada Manpower Training Branch, Program Analysis Division/Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre, Division de l'analyse des programmes.

Table 6
Tableau 6

Canada Manpower Mobility Program, April 1975 — March 1976
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada, Avril 1975 — Mars 1976

Province or Territory		Type of Grant — Genre de subvention				
Province ou territoire		Relocation Déplacement	Exploratory Prospection	Special Travel Voyage Spécial	Temporary Employment Emploi Temporaire	Trainee Travel Voyage de stagiaire
Nfld.	— T.-N.	717	693	1,039	1,964	2,653
P.E.I.	— I.-P.-E.	58	77	71	25	205
N.S.	— N.-E.	991	2,517	1,863	268	3,191
N.B.	— N.-B.	472	1,311	120	279	2,731
Que.	— Qué.	5,833	8,835	4,356	1,464	4,493
Ont.	— Ont.	2,294	2,477	1,428	525	6,008
Man.	— Man.	269	187	158	95	1,542
Sask.	— Sask.	185	183	64	14	1,933
Alta.	— Alb.	279	232	82	83	4,830
N.W.T.	— T.N.-O.	37	20	23	30	247
B.C.	— C.-B.	1,502	1,573	163	1,057	7,198
Yukon	— Yukon	—	—	—	—	55
Canada	— Canada	12,637	18,105	9,367	5,804	35,086
						80,999

Source: Manpower Immigration Supplementary Statistics.

Statistiques supplémentaires de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 7
Tableau 7

Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1975-76
Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1975-1976

Occupational Category Profession	1975		1976	
	4th Q. 4e Tr.	1st Q. 1er Tr.	2nd Q. 2e Tr.	3rd Q. 3e Tr.
	No.	No.	No.	No.
All Occupations/Toutes professions	44,800	44,100	49,300	54,700
Managerial, Administrative & Related/Directeur, administrateurs et personnel assimilé	2,900	2,500	2,900	2,900
Natural Sciences, Engineering & Mathematics/Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	2,100	3,300	2,700	2,700
Social Sciences & Related Fields/ Travailleurs spécialisés des sciences sociales, enseignants et personnel assimilé	1,500	1,100	1,500	1,400
Medicine & Health/ Personnel médical et techniciens de la santé	2,500	3,000	1,300	2,800
Clerical & Related/ Personnel administratif et travailleurs assimilés	7,500	6,900	8,500	11,700
Sales/Travailleurs spécialisés dans la vente	3,600	4,200	4,200	4,700
Service ¹ /Travailleurs spécialisés dans les services ¹	4,900	4,700	5,500	6,300
Forestry & Mining/Travailleurs forestiers et mineurs	600	1,000	1,400	1,100
Processing/Travailleurs des industries de transformation	1,400	2,000	1,600	2,600
Machining & Related/ Usineurs et Travailleurs des secteurs connexes	2,600	2,300	2,200	1,900
Product Fabricating, Assembling & Related/Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	8,000	7,500	8,300	8,000
Construction Trades/ Travailleurs du bâtiment	3,200	2,400	4,600	3,900
Transport Equipment Operating/ Personnel d'exploitation des transports	1,600	1,200	1,500	2,000
Material-handling & Related/ Contremaîtres de manutentionnaires et travailleurs assimilés	1,000	1,000	900	900
Others/Autres	1,400	1,200	2,000	1,900

¹Excludes domestic service/Ne comprends pas les services ménagers.

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

Table 8
Tableau 8

Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-76
Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1976

Date	<i>Population 15 and over</i>		<i>Labour Force</i>		<i>Participation Rate</i>		<i>Unemployment Rate</i>	
	<i>Population 15 et plus</i>	<i>Population active</i>	<i>Population</i>	<i>Population</i>	<i>Taux d'activité</i>	<i>Taux de chômage</i>	<i>Actual Seasonally Adjusted</i>	<i>Réels Désaisonnalisée</i>
	000's	000's			%	000's	000's	%
1971	14,878	8,644			58.1	8,107	538	6.2
1972	15,227	8,920			58.6	8,363	557	6.2
1973	15,608	9,322			59.7	8,802	520	5.6
1974	16,039	9,706			60.5	9,185	521	5.4
1975	16,470	10,060			61.1	9,363	697	6.9
1976	16,873	10,308			61.1	9,572	736	7.1
1976								
Jan.	— Jan.	16,698	9,945		59.6	9,145	800	8.0
Feb.	— Fév.	16,734	9,978		59.6	9,178	800	8.0
March	— Mars	16,763	10,019		59.8	9,259	759	7.6
April	— Avril	16,794	10,078		60.0	9,309	769	7.6
May	— Mai	16,821	10,285		61.1	9,576	708	6.9
June	— Juin	16,857	10,556		62.9	9,855	702	6.6
July	— Juil.	16,886	10,834		64.2	10,059	775	7.2
Aug.	— Août	16,926	10,773		63.6	10,064	709	6.6
Sept.	— Sept.	16,956	10,357		61.1	9,688	670	6.5
Oct.	— Oct.	16,984	10,342		60.9	9,663	679	6.6
Nov.	— Nov.	17,015	10,299		60.5	9,592	708	6.9
Dec.	— Déc.	17,044	10,230		60.0	9,476	754	7.4

Source: Revised Labour Force Survey, Statistics Canada.
Nouvelles données sur la population active, Statistique Canada.

Table 9
Tableau 9

Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76
Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

Year and Month Année et mois	Initial & Renewal Claims Received Demandes initiales et renouvellements reçus	Initial Claims Allowed ¹ Demandes initiales acceptées ¹	Claimants at Month-end Prestataires en fin de mois	BENEFIT PAYMENTS PRESTATIONS SERVIES		
				Amount Montant Month Mois	Weeks Semaines	Weekly Average Moyenne hebdomadaire
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1975	238,102	189,512	1,048,984	262,002	3,111	84.64
1976						
Jan. — Jan.	277,484	253,592	1,179,179	341,825	3,746	91.63
Feb. — Fév.	189,158	170,202	1,196,449	341,909	3,713	92.52
March — Mars	201,275	163,815	1,172,873	397,096	4,295	92.88
April — Avril	193,271	144,299	1,102,690	313,676	3,409	92.37
May — Mai	184,343	151,254	1,020,069	281,135	3,082	91.77
June — Juin	195,485	149,901	901,592	252,549	2,797	90.87
July — Juil.	212,471	162,534	891,961	217,053	2,408	90.92
Aug. — Août	171,378	142,377	859,977	244,561	2,682	91.73
Sept. — Sept.	230,813	159,219	849,182	216,856	2,345	93.20
Oct. — Oct.	226,471	184,079	874,942	205,288	2,190	94.56
Nov. — Nov.	292,194	235,468	956,162	259,450	2,735	95.47

¹ Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

¹ Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.

Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Table 10
Tableau 10

Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
Immigration au Canada par groupes de professions (prévues), 1975-1976

<i>Intended Occupational Groups</i> <i>Groupes professionnels</i>	1975	1976
	<i>Year/ Année</i>	<i>First 9 months/ 9 premiers mois</i>
DESTINED TO THE LABOUR FORCE DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE		
Managerial, Administrative Directeurs, administrateurs	5,763	4,497
Natural Sciences, Engineering and Mathematics Sciences naturelles, techniques et mathématiques	8,928	4,613
Social Sciences and Related/Spécialistes des sciences sociales et secteur connexe	1,075	699
Religion/Membres du clergé	409	357
Teaching/Enseignants	2,613	1,998
Medicine and Health Personnel médical, techniciens de la santé	5,604	3,048
Artistic, Literary, Performing Arts Professionnels des domaines artistique et littéraire	1,192	932
Sport and Recreation Spécialistes des sports et loisir	116	107
Clerical/Personnel administratif	11,803	7,478
Sales/Spécialistes de la vente	3,294	2,040
Service/Spécialistes des services	7,082	4,314
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	1,511	916
Fishing, Hunting, Trapping Pêcheurs, chasseurs, trappeurs	27	21
Forestry and Logging Travailleurs forestiers et bûcherons	144	30
Mining and Quarrying Including Gas and Oil Mineurs, carriers, foreurs de puits	178	67
Processing/Industries de transformation	1,689	888
Machining/Usineurs	5,178	2,352
Fabricating, Assembling and Repairing Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	11,936	6,533
Construction/Travailleurs du bâtiment	5,893	3,208
Transport Equipment Operating Exploitation des transports	1,055	618
Material-handling/Manutentionnaires	694	376
Other Crafts and Equipment Operating Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	489	336
Others/Autres	4,516	3,162
TOTAL/TOTAL	81,189	48,590
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE		
Wives/Epouses	30,175	19,951
Children/Enfants	56,722	33,014
Fiancé or Fiancée/Fiancés ou fiancées	1,435	760
Students (18 and over) Etudiants (18 ans et plus)	7,811	6,489
Others/Autres	10,549	8,707
TOTAL/TOTAL	106,692	68,921
GRAND TOTAL/TOTAL GENERAL	187,881	117,511

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration.

Table 11
Tableau 11

Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
Immigration par province prévue de destination, 1975-1976

Province	— Province	1975	1976
		Year/ Année	First 9 months/ 9 premiers mois
Newfoundland	— Terre-Neuve	1,106	580
Prince Edward Island	— Ile-du-Prince Edouard	235	186
Nova Scotia	— Nouvelle-Ecosse	2,124	1,539
New Brunswick	— Nouveau-Brunswick	2,093	1,456
Quebec	— Québec	28,042	22,556
Ontario	— Ontario	98,471	56,871
Manitoba	— Manitoba	7,134	4,315
Saskatchewan	— Saskatchewan	2,837	1,749
Alberta	— Alberta	16,277	11,683
British Columbia	— Colombie-Britannique	29,272	16,388
Yukon & North West Territories	— Yukon & Territoires du Nord-Ouest	290	188
TOTAL	— TOTAL	187,881	117,511

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 12
Tableau 12

Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976

Age Group Groupe d'âge	1975 Year/Année			1976 First 9 months/9 premiers mois		
	Total Total	Males Hommes	Females Femmes	Total Total	Males Hommes	Females Femmes
0-4	16,625	8,523	8,102	9,069	4,740	4,329
5-9	19,269	9,907	9,362	11,343	5,870	5,473
10-14	15,228	7,748	7,480	9,382	4,799	4,583
15-19	14,519	6,659	7,860	9,205	4,324	4,881
20-24	27,568	11,926	15,642	17,871	7,465	10,406
25-29	32,840	17,061	15,779	19,303	9,713	9,590
30-34	19,657	10,680	8,977	11,741	6,300	5,441
35-39	11,978	6,859	5,119	7,032	3,960	3,072
40-44	6,835	3,728	3,107	4,243	2,358	1,885
45-49	4,654	2,247	2,407	3,074	1,475	1,599
50-54	3,998	1,584	2,414	2,906	1,117	1,789
55-59	3,426	1,026	2,400	2,810	877	1,933
60-64	4,623	1,997	2,626	3,847	1,718	2,129
65-69	3,192	1,415	1,777	2,792	1,231	1,561
70 +	3,469	1,323	2,146	2,893	1,137	1,756
TOTAL/TOTAL	187,881	92,683	95,198	117,511	57,084	60,427

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 13
Tableau 13

Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76
Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

	1975	1976
<i>Continent/ Country</i> <i>Continent/ Pays</i>	<i>Year/ Année</i>	<i>First 9 months/ 9 premiers mois</i>
Europe/ Europe	72,898	39,550
Britain/ Grande-Bretagne	34,978	16,925
Portugal/ Portugal	8,547	4,398
Italy/ Italie	5,078	3,616
France/ France	3,891	2,509
Others/ Autres	20,404	12,102
Africa/ Afrique	9,867	6,111
Asia/ Asie	47,382	33,876
Hong Kong/ Hong Kong	11,132	9,023
India/ Inde	10,144	5,416
Philippines/ Philippines	7,364	4,506
Others/ Autres	18,742	14,931
Australasia/ Australasie	2,174	1,513
North & Central America/ Amérique du Nord et Amérique Centrale	39,638	26,855
Jamaica/ Jamaïque	8,211	5,511
Trinidad & Tobago/ Trinité et Tobago	3,817	1,996
United States/ États-Unis	20,155	14,136
Others/ Autres	7,455	5,212
South America/ Amérique du Sud	13,270	8,445
Oceania & Other Islands Océanie et Autres Îles Océaniques	2,652	1,161
TOTAL/ TOTAL	187,881	117,511

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Notes

AI MI 12

-C15

**CANADA MANPOWER
AND IMMIGRATION
REVIEW**

Vol. 10, No. 2
SECOND QUARTER
1977

**REVUE CANADIENNE
DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET DE L'IMMIGRATION**

Vol. 10, No. 2
DEUXIÈME TRIMESTRE
1977



Manpower
and Immigration

Main-d'oeuvre
et Immigration



Foreword

The *Canada Manpower and Immigration Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower and Immigration Review, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Avant-propos

La *Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la Revue canadienne de la main-d'oeuvre et de l'immigration, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

Table des matières

	Page		Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1	Revue de la situation de la main-d'oeuvre et de l'immigration	1
The Labour Force in 1976	10	La population active en 1976	10
Occupational Shortages, 1974-76	21	Professions en pénurie, 1974-1976	21
Resumés of Recent Publications	26	Résumés de publications récentes	26
Publications Received by the Department of Manpower and Immigration Library	32	Publications reçues par la bibliothèque du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration	32
Statistical Appendix	35	Appendice Statistique	35

IMMIGRATION ACT, 1976

Bill C-24, the Immigration Act 1976, was given second reading in the House of Commons beginning March 10, 1977 and then referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration. In moving second reading, the Honourable Bud Cullen, Minister of Manpower and Immigration, summarized the highlights of the bill as follows:

"There is a need for a new Immigration Act. Before discussing in any detail the major provisions of the bill, I can think of no better way of providing an overview of its basic intent than to list some of the essential features of the bill, contrasting these with the situation existing under the present act of 1952.

"The bill in clause 3 lays down in clear terms the basic objectives which the government considers should govern Canadian immigration policy now and in the future. This statement of objectives is not a pious preamble but an integral part of the proposed act. The substantive provisions of the bill flow directly from one or more of the objectives established in this clause. What the bill does here, then, is to establish a charter for the entire legislation edifice. Clause 3 is the foundation, not only for the bill itself, but for the regulations which will be made under the statute.

"This, I think, is a most important innovation. The present act contains no such statement of positive purpose. It is anomalous that the law on which such an important social and economic program rests should be silent about the positive purposes immigration must promote. The current law merely tabulates methods for controlling the entry of people to this country. This bill, however, sets out the essential reasons why Canada is a country of immigration, states the underlying principles that must inspire this major program, and specifies the national goals which all our activities in the field of immigration must be designed to support.

"I will have occasion to refer again to this key provision of the bill. I wish for the moment simply to draw attention to the fact that for the first time immigration law will enshrine such fundamental principles as non-discrimination, respect for the family, humanitarian concern for refugees, and the promotion of national economic, demographic, social and cultural goals.

"Secondly, the bill abolishes a host of provisions which are totally archaic and unjust. Although there are many points at which the current act is outdated, this is particularly true in its approach to the prohibited classes. The present act, which has remained virtually unamended since it was passed in 1952, contains prohibitions that are universally acknowledged to be harsh and incompatible with contemporary Canadian values.

LA LOI SUR L'IMMIGRATION, 1976

La deuxième lecture du Bill C-24, la Loi sur l'immigration, 1976, a commencé le 10 mars 1977 à la Chambre des communes, et il a ensuite été envoyé au Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration. Lorsqu'il a proposé la deuxième lecture du projet de loi, M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a résumé ainsi les faits saillants du projet de loi:

"Une nouvelle loi de l'immigration s'avère nécessaire. Avant d'aborder plus en détail les principales dispositions du bill, je voudrais donner une idée de son objectif fondamental; je ne vois pas de meilleur moyen de le faire que de passer en revue certains des points essentiels du bill en les mettant en regard de la situation actuelle sous le régime de la loi de 1952.

"L'article 3 du bill énonce clairement les objectifs fondamentaux qui, de l'avis du gouvernement, devraient régir la politique canadienne de l'immigration à partir de maintenant. Cet énoncé des objectifs ne constitue pas un vain préambule mais une partie intégrale du projet de loi. Les dispositions principales du bill découlent directement d'un ou de plusieurs objectifs énoncés dans cet article. Le bill se propose donc d'établir une charte pour l'ensemble de la mesure législative. L'article 3 constitue la base, non seulement du bill en soi, mais des règlements qui seront élaborés conformément à la loi.

"C'est là, à mon avis, la principale innovation. La loi actuelle n'énonce aucun objectif positif. Il n'est pas normal que la loi servant de base à un programme social et économique d'une telle importance n'énonce aucun des objectifs positifs que l'immigration doit promouvoir. La loi actuelle ne fait qu'énumérer des méthodes permettant de réglementer l'entrée d'étrangers dans notre pays. Toutefois, ce bill donne les raisons essentielles qui font du Canada un pays d'immigration, énonce les principes sous-jacents dont doit s'inspirer ce programme important et précise les buts nationaux vers lesquels doivent tendre toutes nos activités dans le domaine de l'immigration.

"J'aurai l'occasion de revenir sur cette disposition clé du projet de loi. Pour l'instant, j'aimerais tout simplement signaler que, pour la première fois, la loi sur l'immigration consacrera des principes fondamentaux comme ceux de la non discrimination, du respect de la famille, du souci humanitaire à l'égard des réfugiés et de la poursuite des objectifs nationaux à caractère économique, démographique, social et culturel.

"Deuxièmement, le projet de loi abolit une foule de dispositions tout à fait archaïques et injustes. La loi actuelle est dépassée à bien des égards, mais surtout dans sa façon de sélectionner certains groupes qui ne bénéficieront pas des mêmes droits que les autres. La loi actuelle, qui est demeurée virtuellement la même depuis qu'elle a été adoptée en 1952, interdit à divers citoyens de faire certaines choses, ce qui, de l'avis général est cruel et incompatible avec les valeurs

The bill removes these offensive prohibitions, notably the bar against epileptics, the mentally retarded, and those who have been inmates in mental institutions. It also replaces the obsolete criterion of "moral turpitude" with objective criteria based on the provisions of Canada's Criminal Code.

"Thirdly, in contrast to the present statute, which makes the crucial question of the volume of the immigration movement entirely a matter for administrative decision, the bill establishes a system under which the level of immigration to this country will become a matter for open decision-making by the government in consultation with the provinces.

"Fourth, the present act confers very wide regulation-making authority on the government and the minister, and is deficient in the guidance it provides for the exercise of discretion by immigration officers. The new act rectifies this unsatisfactory situation. It establishes through the statement of objectives an explicit policy framework to which everything done under the authority of the legislation must conform; and it spells out precisely and circumscribes specifically the ground to be covered by regulations.

"In the present act, the 1952 act, there is almost a basket clause which gives the minister almost unlimited authority to pass regulations to do almost anything he wishes to do so far as controlling immigration to Canada is concerned. That, I suggest, is wrong, and it is why we have changed it and been so careful in the bill to spell out the authority over the regulations which will flow from the bill.

"Fifth, given the important place which refugee policy occupies in Canada's immigration practice and our outstanding record in assisting refugees, it is a curious fact that the present act makes no mention of this subject. The bill incorporates for the first time in Canadian law a regime for protecting refugees in conformity with our obligations under the United Nations convention, and establishes a refugee class.

"Sixth, the bill includes measures to protect Canada against dangers, unfortunately a feature of the contemporary world, with which the provisions of the current law are inadequate to cope. In particular, it contains essential safeguards against terrorists and subversives to replace the provisions of the temporary security bill which expired at the end of this year.

"Finally, the bill is sensitive to the need to safeguard the civil rights of those who are subject to immigration proceedings. Notably it introduces an important restructuring of the inquiry process as well as a more supple and humane approach to the methods for excluding or removing those persons who are found ineligible to enter or remain in this country . . ."

canadiennes actuelles. Le bill supprime ces inadmissibles différences de traitement, notamment celles dont étaient victimes les épileptiques, les débiles mentaux et ceux qui ont fait un stage dans les asiles d'aliénés. Il remplace aussi le critère désuet de "turpitude morale" par des critères objectifs qui s'inspirent des dispositions du Code criminel du Canada.

"Troisièmement, à l'encontre de la loi actuelle qui fait de la question cruciale des niveaux d'immigration une chose qui ne dépend que de décisions purement administratives, le bill prévoit une formule qui oblige le gouvernement fédéral à consulter les provinces avant d'établir ces niveaux.

"Quatrièmement, la loi actuelle confère au gouvernement et au ministre des pouvoirs très étendus en matière de réglementation et elle ne constitue pas un outil de travail assez efficace pour les agents d'immigration. Cette lacune est comblée dans le bill qui précise les objectifs et fournit ainsi aux agents d'immigration des critères officiels qu'ils doivent respecter dans l'exercice de leurs fonctions; le champ d'application des règlements y est décrit explicitement.

"La loi actuelle, c'est-à-dire celle de 1952, comporte un article qui peut être presque considéré comme une clause omnibus du fait qu'il accorde au ministre le pouvoir presque absolu d'édicter des règlements sur à peu près tout ce qui touche au contrôle de l'immigration. Je trouve cela inacceptable aussi, nous avons voulu combler cette lacune en veillant à bien préciser dans le bill les pouvoirs de réglementation qui en découleront.

"Cinquièmement, je trouve bizarre que la loi actuelle ne mentionne pas du tout le problème des réfugiés alors que c'est là un aspect important de notre politique d'immigration et que le Canada accueille un très grand nombre de réfugiés. Le bill introduit pour la première fois dans le droit canadien des dispositions visant à protéger les réfugiés, conformément aux obligations qui découlent pour nous de la signature de la convention des Nations Unies et il prévoit un traitement particulier pour les réfugiés.

"Sixièmement, le bill comporte des dispositions qui devraient protéger le Canada contre certains risques qui sont malheureusement inhérents au monde contemporain et qui ne sont pas suffisamment couverts par les dispositions de la loi actuelle. Il prévoit, entre autres, des mécanismes sécuritaires qui sont essentiels à la protection contre le terrorisme et la subversion et qui remplacent les dispositions du bill temporaire sur l'ordre public qui deviendra caduc à la fin de l'année.

"Finalement, il tient compte des droits civils des personnes assujetties aux procédures d'immigration. Il prévoit notamment la restructuration du processus d'enquête et assouplit et humanise les méthodes d'extradition ou de renvoi des personnes jugées inaptes à entrer ou à demeurer au pays."

**HIGHLIGHTS OF A STATEMENT BY THE
HONOURABLE BUD CULLEN, MINISTER OF
MANPOWER AND IMMIGRATION TO THE STANDING
COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND
IMMIGRATION. HOUSE OF COMMONS TUESDAY,
APRIL 26, 1977**

Employment and Immigration Reorganization Act:

The proposals made in C-27 are designed to achieve a better balance between providing adequate income protection and promoting incentives to work.

Re-examination of the proposals has led the government to propose further changes to promote more balanced results in light of current economic problems and regional disparities:

1. An additional 12 weeks of regional extended benefit entitlement. This raises this entitlement to a maximum of 32 weeks from the present proposal of 20 weeks. The number of additional weeks of benefit entitlement would be based on regional unemployment rates.
2. A variable entrance requirement ranging between 10 and 14 weeks of insured employment. The entrance requirement would be based on the severity of unemployment in particular economic regions.

**REGIONAL EXTENDED BENEFIT ENTITLEMENT —
AN ADDITIONAL 12 WEEKS**

The original proposal of 20 weeks would have been sufficient for most claimants with relatively longer attachment to the labour force. We propose to raise this maximum to 32 weeks to help alleviate the problems that arise for those living in high unemployment areas and who have relatively shorter attachment to the labour force. It is estimated that 15 to 25 per cent of such claimants in the Atlantic provinces, Quebec and southern British Columbia would benefit from the additional entitlement.

**THE VARIABLE ENTRANCE REQUIREMENT —
BETWEEN 10 AND 14 WEEKS OF INSURED
EMPLOYMENT**

The combination of wide regional variations in labour market conditions and the severity of unemployment in particular parts of the country led the government to propose a variable entrance requirement.

This proposal is in keeping with the basic principle of reflecting regional differences in the design of the Unemployment Insurance program. At the same time, it retains the purpose embodied in the initial proposal to increase the entrance requirements. This purpose

**FAITS SAILLANTS D'UNE ALLOCUTION PRONONCÉE
PAR L'HONORABLE BUD CULLEN, MINISTRE DE
LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION AU
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION,
LE 26 AVRIL 1977**

Loi régissant l'emploi et l'immigration:

Les propositions formulées dans le Bill C-27 sont conçues afin d'améliorer l'équilibre des deux pôles suivants: fournir une protection de revenu adéquate et augmenter la motivation à travailler.

L'examen des nombreuses possibilités a poussé le gouvernement à apporter de nouveaux amendements qui permettront d'atteindre un plus grand équilibre dans le contexte actuel des difficultés économiques et des disparités régionales.

1. Un nombre additionnel de 12 semaines complémentaires pour une région. Au cours de cette phase, on pourrait donc être admissible aux prestations pendant un nombre maximum possible de 32 semaines au lieu de 20. Les semaines additionnelles de prestations seraient basées sur le taux régional de chômage.
2. Une condition d'admissibilité variable, allant de 10 à 14 semaines d'emploi assurable, serait établie en fonction de la sévérité du chômage dans des régions économiques données.

**PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR UNE
RÉGION — 12 SEMAINES ADDITIONNELLES**

La proposition originale des 20 semaines aurait pu satisfaire aux besoins de la plupart des prestataires ayant accumulé un nombre relativement plus élevé de semaines d'emploi assurable. Nous proposons d'augmenter à 32, le nombre maximum de semaines de prestations au cours de cette phase. Cela permettrait d'éviter certains problèmes auxquels auraient à faire face ceux qui ont accumulé un nombre relativement plus court de semaines d'emploi assurable et qui habitent dans une région à taux de chômage élevé. On estime que de 15 à 25 pour cent des prestataires vivant dans les provinces de l'Atlantique, du Québec et du sud de la Colombie-Britannique pourraient bénéficier de cette addition proposée au chapitre de l'admissibilité aux prestations.

**LA CONDITION D'ADMISSIBILITÉ VARIABLE —
DE 10 À 14 SEMAINES D'EMPLOI ASSURABLE**

C'est à la fois les fortes variations régionales et l'extrême sévérité des conditions du chômage qui prévalent dans certaines régions du pays qui ont amené le gouvernement à proposer une condition d'admissibilité variable.

Cet amendement ne représente pas une déviation du principe de base voulant que les différences régionales soient reflétées dans la conception du régime d'assurance-chômage. En même temps, cet amendement

is to promote stable work patterns and the incentive to work.

In selecting the 10 - 14 weeks option, the government considered the following:

- the minimum entrance requirement should be greater than 8 weeks even in high unemployment areas. This would minimize the undesirable impact of unemployment insurance on work patterns.
- the maximum entrance requirements should be more specifically related to labour market conditions in low unemployment areas. This is less possible under the original proposal of a 12 week fixed requirement.
- the range between the minimum and maximum requirements should not be so large as to result in unacceptable differentiation between the various regions of the country.

This amendment would have the effect of reducing by \$140 million the savings expected from Bill C-27. The reduction in savings would be concentrated in provinces east of the Ottawa River. The reduced savings are justified because the government recognizes the need for providing the necessary adequate income protection to individuals in high unemployment regions. It should be emphasized however that the government is still committed to \$458 millions in expenditures with the Employment Strategy.

The minimum entrance requirements of 10 weeks would apply in regions where the unemployment rate exceeds 9 per cent. If implemented now, the maximum of 14 weeks would apply where the rate is 6 per cent or less. The minimum of 10 weeks would apply in all Atlantic provinces and Quebec (except the Montreal region). The maximum of 13 or 14 weeks would apply in Ontario and the Prairie provinces.

Most workers should not face significant difficulties in meeting the higher minimum and maximum entrance requirements in either high or low unemployment areas.

It should be noted however that this amendment to the original proposal is a response to *current* economic conditions and disparities. It would therefore have to be re-examined after several years of experience and changes in economic conditions.

The government therefore proposes that the variable entrance requirement lapse after three years unless specifically extended by Parliament.

poursuit le but bien arrêté de la proposition originale d'augmenter la condition d'admissibilité. Cet objectif vise à encourager des habitudes de travail plus stables et des pratiques incitant au travail.

En optant pour cette condition d'admissibilité de 10 à 14 semaines, le gouvernement a pris en considération les éléments suivants:

- la condition d'admissibilité minimale devrait être supérieure à 8 semaines, même dans les régions à taux de chômage élevé en vue de minimiser l'impact indésirable de l'assurance-chômage sur les habitudes de travail;
- la condition d'admissibilité maximale devrait être spécifiquement reliée aux conditions du marché du travail dans les régions à taux de chômage peu élevé, et ce, davantage que cela n'est possible avec la condition d'admissibilité fixe de 12 semaines;
- un écart trop grand entre le minimum et le maximum des conditions d'admissibilité entraînerait une différenciation inacceptable entre les diverses régions du pays.

Cet amendement aurait pour effet de réduire de \$140 millions les épargnes que prévoyait le Bill C-27, version originale. La majeure partie de ces épargnes se produira dans les cinq provinces situées à l'est de la rivière Outaouais. Cette réduction des épargnes est justifiée car le gouvernement reconnaît la nécessité de fournir une protection du revenu adéquate aux personnes qui vivent dans des régions à taux de chômage élevé. Il faut souligner cependant, que le gouvernement s'engage toujours à verser \$458 millions à la Stratégie d'emploi.

La condition d'admissibilité minimale de 10 semaines s'appliquerait à toutes les régions où le taux de chômage dépasse 9 pour cent. S'il entrerait maintenant, en vigueur le maximum de 14 semaines s'appliquerait dans les régions où le taux de chômage est de 6 pour cent ou moins. Le minimum de 10 semaines s'appliquerait à toutes les provinces de l'Atlantique et dans le Québec, à l'exception de la région de Montréal. Le maximum de 13 ou 14 semaines s'appliquerait à l'Ontario et aux provinces des Prairies.

Les conditions d'admissibilité minimales et maximales plus élevées ne devraient pas causer de difficultés sérieuses pour la majorité des travailleurs que ce soit dans les régions à taux élevé ou peu élevé de chômage.

Toutefois, l'on devrait noter que cet amendement à la proposition originale constitue la meilleure politique face aux conditions économiques et aux disparités régionales. Il paraîtrait également prudent de réexaminer la situation à la lumière de plusieurs années d'expérience et de conditions économiques en constante évolution.

Le gouvernement propose donc que la condition d'admissibilité prenne fin après une période de trois ans à moins qu'elle ne soit spécifiquement prolongée par le Parlement.

JOB CREATION PROGRAMS: STATEMENT BY THE HON. BUD CULLEN

An increase of \$100 million in funds available for job creation programs was announced by the Hon. Donald S. Macdonald, Minister of Finance, in his budget speech of March 31, 1977. Additional details on the Government's job creation plans were provided by Manpower and Immigration Minister Bud Cullen in the House of Commons during the budget debate on April 4. Excerpts from Mr. Cullen's speech on that date are given below:

"... Our priority at the moment, however, must clearly be to add to the number of jobs available. Virtually all of the increase in our employment strategy funding will go to programs that create new employment, often with an experience or training component, in either community or private sector of work.

"We are accordingly adding immediately about \$50 million to the Canada Works program, to bring it to a full quarter of a billion dollars. This increase to the Canada Works program has been made possible by the enthusiastic reception which the first round received. Over 8,200 applications have been submitted, to a total value of some \$435 million. The increase will permit the ministerial advisory boards to recommend the funding of approximately 3,150 projects on this first round with the assurance that there is still no general shortage of good projects from which to choose..."

"... The high quality of the projects is a critical element in the success of a sound job creation program. I have been most pleased with the extremely careful and responsible job that the ministerial advisory boards have been doing in assigning priorities to projects. I have also been happy with the increasing degree of federal-provincial collaboration in this area. The enthusiasm of the response, the high level of interest on the part of organized community groups and the private sector, the high level of focus on projects of lasting value, and the hard work of the ministerial advisory boards are combining to produce what I believe will be not only the largest but also the best program of direct job creation which has been seen in any country.

"Altogether, Canada Works will provide about 348,000 man-months of employment to about 77,100 participants this year. Twenty million dollars of the additional funding will go to Young Canada Works. Together with the previous allocation to this program, Young Canada Works will be using some \$50 million this summer to create jobs for approximately 32,000 students.

"This increase, again, is made possible by the strong public response to this program. A great number of high quality projects have been submitted and it is clear

LES PROGRAMMES DE CRÉATION D'EMPLOIS — EXPOSÉ DE M. BUD CULLEN

Dans le discours du budget du 31 mars 1977, le ministre des Finances, M. Donald S. Macdonald, a annoncé qu'une somme additionnelle de \$100 millions serait accordée aux programmes de création d'emplois. Au cours du débat sur le budget du 4 avril, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Bud Cullen, a communiqué à la Chambre des communes des détails supplémentaires concernant les plans de création d'emplois du gouvernement. Ci-dessous, quelques extraits du discours de M. Cullen.

"... Notre priorité actuelle toutefois est d'accroître le nombre d'offres d'emplois. En principe, les hausses de subventions dans le cadre de notre stratégie de création d'emplois iront à des programmes de création d'emplois, exigeant parfois de l'expérience ou une formation de la part des travailleurs tant dans le secteur public que privé.

"En conséquence, nous ajoutons immédiatement environ 50 millions de dollars au programme Canada au travail, pour un total d'un quart de million de dollars. Il a été possible d'accroître le budget du programme Canada au travail grâce au grand succès qu'il a remporté à la première étape. Plus de 8,200 demandes ont été présentées, pour une valeur totale de 435 millions de dollars. Cette hausse permettra aux conseils consultatifs du ministère de recommander le financement d'environ 3,150 projets pendant la première étape avec l'assurance que les bons projets ne manqueront pas..."

"... La qualité des projets est une condition essentielle au succès d'un bon programme de création d'emplois. Je suis fort satisfait du soin et du sérieux que les comités consultatifs du ministère ont mis à sélectionner les projets. Ils se sont bien acquittés de leur tâche. Je suis également fort satisfait que les provinces collaborent de plus en plus avec nous dans ce domaine. L'enthousiasme et le vif intérêt qu'ont témoigné les organismes sociaux et le secteur privé, le fait que l'on soit attaché surtout à créer des entreprises de valeur durable, et le travail ardu accompli par les organismes consultatifs du ministère, tout cela concourt à produire ce qui constituera, à mon avis, le programme de création directe d'emplois le plus important qualitativement et quantitativement de tous les temps et de tous les pays.

"Tout compte fait, le programme Canada au travail fournira environ 348,000 mois-hommes d'emploi à environ 77,100 participants cette année. Des crédits additionnels de 20 millions seront consacrés au programme Jeunesse-Canada au travail. Compte tenu des crédits qui y ont déjà été alloués, ce dernier pourra compter cette année sur 50 millions ce qui permettra de donner du travail à environ 32,000 étudiants.

"Là encore, cette augmentation est rendu possible par l'accueil chaleureux qu'a trouvé le programme auprès du grand public. De nombreux projets d'excellente

that the ministerial advisory boards have a large shelf of sound projects from which to select.

"The total funding for Canada Works and Young Canada Works for this fiscal year will thus be some \$300 million. I will shortly be announcing the allocation of these funds to each constituency and asking the ministerial advisory boards to come together again if necessary to select the projects most needed by both adults and students. The summer component of this program is operated by boards of trade and chambers of commerce and provide work experience of up to nine weeks for potential school dropouts. The winter component provides young people who have left school with an opportunity for comparable private experience leading to permanent employment . . ."

"... Altogether, the increment of \$100 million will bring the employment strategy expenditures for this year to over \$450 million. The overall pattern of these expenditures this year reflects both where we feel the immediate priorities should go and the establishment of some new initiatives which may well become the mainstays of the employment strategy in future years.

"Of the total sum, some \$422 millions are to be spent on one form or another of direct job creation. They will generate 600,000 man-months of employment and help to reduce our high unemployment rate without setting off another round of inflation.

"Some \$27 million will be utilized for increased training under the Canada Manpower Training Program and the Canada Manpower Industrial Training Program. The remainder will go to increase the scale of programs that help people find or keep private sector jobs, including our youth employment centre.

"The employment strategy will also make a very considerable contribution to alleviating both the short and the long-term problems of youth unemployment. Over \$96 million will be utilized this summer on youth-specific employment and training programs — nearly four times the \$24 million of last summer. If normal ratios prevail, close to \$250 million of our employment strategy will be used to help young people get jobs.

"Through these various changes we have greatly strengthened the capacity of the employment strategy to combat unemployment this year. The total number of people who will get jobs or training through it will be over 177,000. It will reduce unemployment rates where they are highest and amongst the groups that have the highest unemployment rates. It will have an immediate and beneficial impact on the economy as a whole.

qualité nous ont été présentés, et il est clair qu'un large éventail de projets bien conçus s'offre au choix des organismes consultatifs du ministère.

"L'ensemble des crédits consacrés durant cette année financière aux programmes Canada au travail et Jeunesse-Canada au travail atteindra ainsi environ 300 millions de dollars. J'annoncerai sous peu comment ces fonds seront répartis entre chacune des circonscriptions et j'inviterai les organismes consultatifs à se réunir de nouveau au besoin afin de choisir les projets les plus nécessaires tant aux adultes qu'aux étudiants. La portion estivale de ce programme a été confiée aux chambres de commerce. Son objectif est de fournir une expérience professionnelle d'une durée allant jusqu'à neuf semaines d'emploi aux impersévérants scolaires en puissance. Durant l'hiver, les jeunes qui ont quitté l'école auront l'occasion d'acquérir une expérience comparable pouvant déboucher sur un emploi permanent . . ."

"... Avec cette augmentation de 100 millions de dollars, les dépenses consacrées à la stratégie de l'emploi pour cette année dépasseront 450 millions de dollars. La répartition d'ensemble de ces dépenses montre les priorités immédiates que nous nous sommes fixées, et l'orientation que nous adoptons en prenant certaines initiatives qui pourraient ouvrir la voie d'une stratégie de l'emploi, pour les années futures.

"Sur l'ensemble du budget, 422 millions de dollars environ seront affectés sous une forme ou une autre, à la création directe d'emploi. Ils créeront 600,000 mois-hommes d'emploi et permettront de réduire le taux élevé de chômage actuel sans pour autant risquer de provoquer de nouvelles poussées inflationnistes.

"Environ 27 millions de dollars seront consacrés à l'extension de la formation offerte aux termes du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et du Programme de formation de la main-d'oeuvre industrielle du Canada. Le reste servira à accroître le nombre de programmes qui aident les gens à trouver ou à conserver un emploi dans le secteur privé, y compris le centre de placement des jeunes.

"La stratégie de l'emploi contribuera également fortement à atténuer les problèmes à court et à long terme du chômage chez les jeunes. Plus de 96 millions de dollars seront consacrés cet été à des programmes de formation et d'emploi spécifiquement destinés aux jeunes, soit près de quatre fois plus que l'été dernier, où 24 millions de dollars avaient été dépensés pour ces programmes. Si les rapports normaux se maintiennent, près de 250 millions de dollars, dans le cadre de notre stratégie de l'emploi, aideront les jeunes à trouver du travail.

"Grâce à ces diverses modifications, nous avons beaucoup renforcé les mesures qui, dans le cadre de la stratégie de l'emploi, visent à enrayer le chômage cette année. Plus de 177,000 Canadiens obtiendront un emploi ou des cours de formation grâce à cette stratégie. Elle permettra de diminuer les taux de chômage là où ils sont les plus forts et parmi les groupes les plus durement touchés. Elle aura des répercussions

It will do that without adding to inflation or pushing us beyond our means.

"As I have indicated, however, the employment strategy is far more than just a series of measures designed to provide temporary jobs for those who need them. It is a co-ordinated set of measures, flexible in terms of its application, designed progressively to attack long-run structural employment problems as well as to bring down high immediate unemployment rates. It is a strategy not just for the year 1977 but for the future as well . . ."

CARIBBEAN AND MEXICAN SEASONAL AGRICULTURAL WORKERS PROGRAMS

The Hon. Bud Cullen, Minister of Manpower and Immigration, on March 18, announced modifications to his department's 1977 Caribbean and Mexican Seasonal Agricultural Workers Programs, in line with the federal government's "Canadian-first for jobs" policy. The programs allow workers to temporarily enter Canada to work in the agricultural industry.

Under the 1977 program, the total number of foreign seasonal agricultural workers admitted to Canada will be held at the same level as in 1976; priority will be given to employers who participated in the programs in 1976 up to the same number of workers they each employed in 1976; and the wages paid will be the prevailing wage rate paid to Canadians or the provincial minimum industrial wage, whichever is the greater.

In addition to these conditions, requests for foreign workers in tobacco will only be accepted from growers who participated in 1976 for the same number of foreign workers they employed in the previous year up to a maximum of six and these workers will only be permitted to remain in tobacco work to the end of the harvest period.

Mr. Cullen said most of the other terms and conditions remain the same as last year and that Canada would continue to honour its international arrangements with Mexico and the Caribbean countries. But he stressed that the aim of the program is, and always has been, to provide workers during peak harvest periods — when Canadians are not available — as a supplementary labour force rather than an alternative work force.

HIRING OF FOREIGN ACADEMICS

Manpower and Immigration Minister Bud Cullen on March 21, 1977 announced changes in immigration procedures affecting the hiring of foreign academics.

As of April 15, persons seeking to come to Canada to take appointments at post secondary institutions, either

immédiates et bénéfiques sur l'ensemble de l'économie. Et tout cela sans aggraver l'inflation ni nous mettre dans une situation financière délicate.

"Comme je l'ai dit, cependant, la stratégie de l'emploi n'est pas simplement un train de mesures qui visent à fournir des emplois temporaires à ceux qui en ont besoin. Il s'agit d'une série de mesures coordonnées, d'application souple, destinées à s'attaquer progressivement aux problèmes structurels d'emploi à long terme tout en diminuant les taux de chômage élevés dans l'immédiat. C'est une stratégie qui ne s'applique pas seulement à l'année 1977 mais qui vaut également pour l'avenir . . ."

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ANTILLAIS ET MEXICAINS

Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Bud Cullen, a annoncé le 18 mars que des modifications ont été apportées au programme de 1977 des saisonniers antillais et mexicains, conformes toutefois à la politique "voulant d'abord assurer des emplois aux Canadiens". En vertu de ce programme, des travailleurs entrent temporairement au Canada pour venir en aide à l'industrie agricole.

Aux termes du programme de 1977, le nombre des travailleurs agricoles étrangers admis au Canada ne sera pas supérieur à celui de 1976. Les employeurs qui ont adhéré au programme de 1976 auront la priorité d'embaucher le même nombre d'employés que l'année dernière. Le salaire versé à ces travailleurs sera celui du taux régnant, le plus élevé de la norme canadienne ou de la norme provinciale.

La même règle s'appliquera pour les travailleurs affectés à la récolte du tabac qui devront toutefois conserver la même affectation jusqu'à la fin de la récolte.

Le Ministre a souligné que les autres conditions sous ce rapport demeurent les mêmes que l'année dernière et que le Canada continuera d'honorer ses engagements internationaux envers le Mexique et les Antilles. Mais il a fait ressortir que l'objet du programme demeure ce qu'il a toujours été, pourvoir à des travailleurs selon les demandes de la récolte lorsque des Canadiens ne sont pas disponibles, c'est-à-dire pourvoir à une main-d'oeuvre supplémentaire plutôt qu'à une simple augmentation de la population active.

RECRUTEMENT DES UNIVERSITAIRES ÉTRANGERS POUR L'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE

Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Bud Cullen, a annoncé le 21 mars 1977 que des modifications seront apportées au Règlement de l'immigration concernant le recrutement des universitaires étrangers.

À compter du 15 avril, les personnes qui chercheront à entrer au Canada pour occuper des postes dans des

permanently or temporarily, must have an approved job offer in addition to meeting the normal immigration requirements. Institutions seeking to hire foreign teachers will also be obliged to demonstrate that the positions they intend to offer to persons who are not Canadian citizens or permanent residents of Canada are thoroughly advertised in Canada. Exemption from this requirement will be made in the case of exchange programme participants and guest lecturers.

"Until now, these institutions, unlike other Canadian employers, could recruit abroad without reference to the availability of Canadians and landed immigrants", said Mr. Cullen. "This situation is no longer justified given the fact that the number of qualified candidates in Canada for these positions is now in excess of demand in many disciplines".

Mr. Cullen indicated that the new measures had been discussed with Provincial Ministers, as well as the Council of Ministers of Education.

SOUTH AMERICAN REFUGEES

In a statement released January 25, 1977, the Honourable Bud Cullen, Minister of Manpower and Immigration, said that Canada has accepted more South American refugees for permanent resettlement than any other country. As of December 31, 1976, the admission of 5,360 persons had been authorized under the program. Included in this number are 91 political prisoners together with their 200 dependents who have been accepted under a special program for political prisoners in Chile. This special program continues. The Canadian Government to date has spent approximately \$2.4 million to assist South American refugees to establish themselves in Canada.

STATUS OF THOSE AUTHORIZED TO ENTER CANADA

Landed as Immigrants	4170
Arrived & in Canada & Being Processed for Landed Immigrant Status	483
Final Authority to Enter Granted but Not yet Exercised	707
Total Authorized to Enter Canada	5360

institutions postsecondaires, de façon temporaire ou permanente, devront être munies d'une offre d'emploi reconnue en plus de répondre aux exigences normales de l'immigration. Les établissements d'enseignement cherchant à recruter des professeurs étrangers devront démontrer au préalable que les postes qu'ils entendent confier à ceux qui ne sont ni citoyens canadiens ni résidents permanents du Canada ont déjà été annoncés au Canada. Seuls seront dispensés de cette prescription les participants à un programme d'échange et les chargés de cours.

"Dans le passé, a déclaré M. Cullen, ces institutions étaient privilégiées au regard des autres employeurs canadiens, puisqu'elles pouvaient recruter des enseignants étrangers sans tenir compte de la disponibilité des Canadiens ou des immigrants reçus. Puisque le nombre de candidats qualifiés pour ces postes dépasse maintenant la demande dans plusieurs disciplines, un tel avantage ne peut désormais se justifier."

M. Cullen indique que les nouvelles mesures avaient fait l'objet de pourparlers avec les ministres provinciaux pertinents et le Conseil des ministres de l'Éducation.

RÉFUGIÉS VENANT D'AMÉRIQUE DU SUD

Dans un discours qu'il a prononcé le 25 janvier 1977, M. Bud Cullen, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a souligné que le Canada a accepté, pour établissement permanent, plus de réfugiés sud-américains que tout autre pays. Au 31 décembre 1976, l'admission de 5,360 personnes avait ainsi été autorisée. Ces chiffres incluent 91 prisonniers politiques et quelque 200 membres de leurs familles qui ont été acceptés à la faveur d'un programme spécial mis sur pied au bénéfice des prisonniers politiques du Chili. Ce programme spécial se poursuit. Le gouvernement du Canada a déjà consacré quelque \$2,400,000 pour aider les réfugiés de l'Amérique du Sud à l'établir au Canada.

STATUT DE CEUX QUI ONT ÉTÉ AUTORISÉS À ENTRER AU CANADA

Immigrants reçus	4,170
Arrivés & au Canada & en voie de devenir immigrants reçus	483
Ayant obtenu la permission finale pour venir au Canada mais ne s'en étant pas encore prévalu	707
Total des personnes autorisées à entrer au Canada	5,360

STATISTICAL CHART FOR THE SPECIAL CHILEAN PROGRAM
TABLEAU DE STATISTIQUES CONCERNANT LE PROGRAMME SPÉCIAL CHILIEN

(SEPTEMBER 1973 — DECEMBER 1976)

(SEPTEMBRE 1973 — DÉCEMBRE 1976)

Persons by Country of Residence when Processed
Personnes par pays de résidence quand leur requête a été étudiée

	<i>CHILE CHILI</i>	<i>ARGENTINA ARGENTINE</i>	<i>OTHER AUTRES</i>	<i>TOTAL TOTAL</i>
Applications Received (persons) Demandes reçues (Personnes)	7380	7070	2220	16670
Refused/Refusées:				
Civil/Civil*	100	370	180	650
Security (Criminality) Sécurité (Criminalité)	540	140	70	750
Health/Santé	30	30	0	60
Withdrawn, cancelled or deemed not refugees Retirées, annulées ou considérées comme ne venant pas de réfugiés	2330	4420	1270	8020
Admission Authorized Admission autorisée	3120	1640	600	5360

*Persons who in the opinion of the interviewing officer would be unlikely to establish themselves successfully in Canada within a reasonable period of time.
 *Personnes qui, de l'avis de l'agent qui procède à l'interview, auraient probablement fort peu de chances de s'établir avec succès au Canada au cours d'une période raisonnable de temps.

INTRODUCTION

The year 1976 started off well for the Canadian economy and recovery from the 1974-75 recession appeared to be under way. The rate of economic growth then slackened off in the second quarter and remained relatively weak for the remainder of the year. The increase in the real Gross National Product for the year as a whole was 4.6 per cent, as against 0.6 per cent the year before. The economy was sustained in 1976 by high levels of consumer spending and housebuilding. Exports revived but the gain in this sector was offset by an almost-equal increase in imports. Investment in new plant and equipment was relatively weak during the year and government spending was reduced from the high growth rates of previous years. Control of inflation was the first objective of government policy and prices and incomes remained under control throughout the year. Fiscal policy continued to be restrictive but there was an easing in interest rates late in the year. The Canadian dollar declined in value in relation to the American near the end of 1976 but this decline had little impact on the economy in that year.

This rate of growth in 1976 was not sufficient to prevent a rise in unemployment. Average unemployment during the year was 736,000 or 7.1 per cent of the labour force. This compares with 697,000, or 6.9 per cent, in 1975. The seasonally-adjusted unemployment rate remained at or below 7.0 per cent in the first half of 1976 except for April, but in the second half of the year rose to the 7.2 to 7.5 per cent range. Similarly, there was a good rate of employment growth in the first four months of 1976 but the rate tapered off in the rest of the year and in December, the increase in employment over the same month in 1975 had dropped to less than one per cent. By province, employment conditions in 1976 were most buoyant in Alberta and Saskatchewan while high unemployment rates continued in the Atlantic provinces, Quebec and British Columbia.

POPULATION

The working age population of Canada, those aged 15 years and over, grew by 403,000 or 2.4 per cent in 1976 over 1975. The comparable rate of growth in 1975 was 2.7 per cent. Immigration in 1976 amounted to 149,429 compared with 187,881 in 1975. The increase in the population of young people, those aged 15-24 years, has been dropping in the past decade as a result of the declining birth rate. In 1976, the growth rate for this group was 2.2 per cent as against 4.9 per cent in 1967. In 1976, the 15-24 age group accounted for 97,000 of the overall increase in the working age population and those aged 25 years and over, 306,000. The latter

INTRODUCTION

L'année 1976 a bien commencé pour l'économie canadienne et la reprise qui a suivi la récession de 1974-1975 semblait bien amorcée. Mais, le rythme de croissance économique a ensuite ralenti durant le deuxième trimestre et la progression a été relativement faible pour le reste de l'année. L'augmentation du produit national brut réel a été en moyenne de 4.6% en 1976, contre 0.6% un an auparavant. L'économie a été soutenue en 1976 grâce aux dépenses considérables des consommateurs et à la construction d'habitations. Les exportations ont connu un regain mais l'augmentation enregistrée dans ce secteur a été neutralisée par un accroissement presque équivalent des importations. Les investissements en nouvelles usines et en outillage ont été relativement faibles au cours de l'année et le taux d'accroissement des dépenses gouvernementales a été inférieur à celui des années précédentes. Le contrôle de l'inflation constituait le premier objectif de la politique gouvernementale et, toute l'année, les prix et les revenus ont été surveillés. La politique fiscale a continué à être restrictive mais, vers la fin de l'année, les taux d'intérêt ont été réduits. La valeur du dollar canadien a diminué par rapport au dollar américain vers la fin de 1976 mais cette diminution n'a eu qu'une incidence minime sur l'économie au cours de cette année-là.

Le taux de croissance enregistré en 1976 n'a pas été suffisant pour empêcher une augmentation du chômage. Au cours de l'année, le nombre moyen de chômeurs a été de 736,000, soit 7.1% de la population active. En 1975, il avait été de 697,000 (6.9%). Le taux désaisonnalisé de chômage n'a pas dépassé 7% durant les premiers six mois de 1976, sauf en avril, mais durant le second semestre il a varié entre 7.2% et 7.5%. On a de même observé une progression prononcée de l'emploi durant les quatre premiers mois de 1976, mais cette progression a ralenti pendant le reste de l'année et, en décembre, l'augmentation du niveau de l'emploi par rapport au mois correspondant de 1976 avait diminué de moins de 1%. Par province, les conditions d'emploi les plus favorables ont été notées en 1976 en Alberta et en Saskatchewan, tandis que le taux de chômage les plus élevés ont été enregistrés dans les provinces de l'Atlantique, au Québec et en Colombie-Britannique.

POPULATION

La population d'âge actif du Canada, c'est-à-dire les personnes de 15 ans et plus, a augmenté de 403,000 (2.4%) de 1975 à 1976. La progression avait été de 2.7% en 1975. Le Canada a accueilli 149,429 immigrants en 1976 comparativement à 187,881 en 1975. L'augmentation de la population des jeunes gens, c'est-à-dire des personnes de 10 à 24 ans, a ralenti au cours de la dernière décennie en raison de la dénatalité. En 1976, le taux de croissance de ce groupe a été de 2.2%, contre 4.9% en 1967. Pour la même année, l'augmentation globale de la population d'âge actif comprenait 97,000 jeunes de 15 à 24 ans et

group increased by 2.5 per cent over 1975. Working age population figures are given in Tables 1 and 7.

LABOUR FORCE

Attention to labour force growth in recent years has been focussed on young people and adult women, as both groups had been increasing rapidly. In 1976, however, young people aged 15-24 years contributed only 44,000 of the 248,000 increase in the labour force during the year. Over half this growth, 134,000, came from women in the 25 years and over category.

The rate of labour force growth in 1976, 2.5 per cent, was less than Canadians have grown accustomed to in the last few years, having had gains ranging from 3.7 to 4.5 per cent between 1973 and 1975. High labour force growth rates in 1976 took place in Alberta (5.5 per cent) and Saskatchewan (4.9 per cent) with the lowest rates in Quebec (1.8 per cent) and Nova Scotia (1.9 per cent). (See Tables 2 and 8).

PARTICIPATION RATES

The overall rate of participation in the labour force, which had been rising steadily in recent years, levelled off in 1976 at 61.1 per cent of the working age population, the same figure as was recorded in 1975. (Tables 3 and 9). This was the result of mixed movements among the various age/sex groups. The steady climb in the participation rate for women aged 25 years and over, a feature of the trend in participation rates in Canada in recent years, continued in 1976. The rate for this group went up by more than a percentage point from its 1975 level to 40.9 per cent. The long-term downtrend of rates for men in this age group continued, reaching 81.2 per cent in 1976. For persons aged 15-24 years, the combined rate for both sexes declined in 1976 from 1975 as that for men dropped while the rate for women remained the same. Provincial participation rates in 1976 varied from a low of 49.4 per cent in Newfoundland to a high of 66.5 per cent in Alberta. In relation to 1975, noticeable increases occurred in Alberta and Saskatchewan while changes in other provinces were less marked.

EMPLOYMENT

Employment growth in Canada in 1976, while at a higher rate than in the previous year, was still not sufficient to absorb the increase in the labour force. The increase in employment over 1975 was 209,000, as against the labour force growth of 248,000. The only age category with a high rate of employment growth was that of women 25 years and over, with a 5.2 per cent increase, while the employment gain for males in this age group was only 1.5 per cent. There was virtually no employment growth for males aged 15-24 years and only a small gain for females in this age

306,000 adultes de 25 ans et plus. Ce dernier groupe a augmenté de 2.5% par rapport à 1975. Les chiffres de la population d'âge actif sont donnés aux tableaux 1 et 7.

POPULATION ACTIVE

Ces dernières années, la part des jeunes gens et des femmes adultes dans l'augmentation de la population active a suscité un grand intérêt, car la progression chez ces deux groupes a été très rapide. En 1976, toutefois, les jeunes de 15 à 24 ans n'ont représenté que 44,000 des 248,000 personnes qui sont venues s'ajouter à la population active. Plus de la moitié de ce nombre (134,000) étaient des femmes de 25 ans et plus. En 1976, l'accroissement de la population active (2.5%) à l'échelle nationale a été sensiblement moins prononcé que ces dernières années, alors qu'il était de 3.7% à 4.5% entre 1973 et 1975. En 1976, l'augmentation de la population active a été considérable en Alberta (5.5%) et en Saskatchewan (4.9%), mais très faible au Québec (1.8%) et en Nouvelle-Ecosse (1.9%). (Voir tableaux 2 et 8).

TAUX D'ACTIVITÉ

Le taux global d'activité de la population active, qui n'avait cessé d'augmenter ces dernières années, s'est stabilisé en 1976 à 61.1% de la population d'âge actif, soit le même pourcentage qu'en 1975. (Tableaux 3 et 9). Cette situation s'explique par divers mouvements des différents groupes, par âge et par sexe. La progression constante du taux d'activité chez les femmes de 25 ans et plus, tendance observée dans les taux d'activité au Canada ces dernières années, s'est poursuivie en 1976. Le taux chez ce groupe a augmenté de plus d'un point par rapport à 1975 pour atteindre 40.9%. La régression à long terme du taux d'activité des hommes appartenant à ce groupe d'âge s'est poursuivie, avec un taux de 81.2% en 1976. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, le taux combiné pour les deux sexes a diminué entre 1975 et 1976, ayant diminué chez les hommes et étant resté le même chez les femmes. En 1976, les taux d'activité des provinces ont varié entre 49.4% (Terre-Neuve) et 66.5% (Alberta). Par rapport à 1975, des augmentations sensibles ont été enregistrées en Alberta et en Saskatchewan, alors que dans les autres provinces les variations n'ont pas été aussi considérables.

EMPLOI

La progression de l'emploi au Canada en 1976, bien que plus considérable que l'année précédente, n'a toujours pas été suffisante pour absorber l'augmentation de la population active. Par rapport à 1975, le nombre des emplois a augmenté de 209,000 et la population active s'est accrue de 248,000. Le seul groupe qui a connu une forte progression de l'emploi a été celui des femmes de 25 ans et plus (5.2%) alors que chez les hommes de cet âge de progression n'a été que de 1.5%. On a observé une croissance pratiquement nulle de l'emploi chez les hommes de 15 à 24 ans

group. Nova Scotia experienced no growth at all in employment in 1976 over 1975 while Quebec and New Brunswick managed a just over one per cent

increase. The highest employment growth rates were recorded in Alberta (5.7 per cent) and Saskatchewan (3.8 per cent). Employment figures are given by province in Table 4 and by age and sex in Table 10. Graph 1 shows employment growth rates for Canada from 1967 to 1976.

By industry, manufacturing employment showed a good recovery in 1976 after a slack year in 1975. Manufacturing employment increased by 55,000 over the year, to 1,945,000. The only industry to show a year-to-year decline in 1976 was agriculture, which dropped from 486,000 to 474,000 after an increase in 1975 which was contrary to the long-term negative trend. The highest percentage gains in employment over 1975 took place in primary industries other than agriculture (6.8 per cent); construction (5.2 per cent); and finance, insurance and real estate (4.8 per cent). By province, there were noticeable increases in manufacturing employment in Ontario and British Columbia and in construction and services in Alberta and Quebec, while a sizeable decline took place in agricultural employment in Saskatchewan.

Of the 9,572,000 employed persons in 1976, 89 per cent were working full-time and 11 per cent were employed part-time. Part-time work was most common among women of all ages and younger men. Of the 1,051,000 persons working part-time in 1976, 743,000 were women and 228,000 were men aged 15-24 years. Trade and service establishments were the most likely employers of part-time workers.

UNEMPLOYMENT

Unemployment in Canada in 1976, at 736,000 and 7.1 per cent of the labour force, was at a postwar high. The high level of unemployment among young people, 355,000 or 48 per cent of the total, was a continued cause for concern. The unemployment rate for this group was 12.8 per cent, unmatched in the previous decade. For those aged 25 years and over, the 1976 unemployment rate for females was 6.7 per cent and for males, 4.2 per cent. Unemployment rates for Canada since 1966 are shown in Graph 2.

Although Newfoundland was one of only three provinces to have a lower unemployment rate in 1976 than 1975, the 13.6 per cent figure for that province was still the highest in Canada. Unemployment rates were down marginally in Alberta and Ontario while those in British Columbia and Manitoba showed fractional increases. Relatively large increases in unemployment rates over the previous year were recorded in four provinces — Saskatchewan, Quebec, Nova Scotia and New Bruns-

et une croissance minime chez les femmes du même groupe d'âge. De 1975 à 1976, l'emploi n'a pas augmenté du tout en Nouvelle-Ecosse et l'augmentation a été d'à peine 1% au Québec et au Nouveau-Brunswick.

La plus forte progression de l'emploi a été enregistrée en Alberta (5.7%) et en Saskatchewan (3.8%). Les chiffres de l'emploi sont donnés par province au tableau 4, par âge et sexe au tableau 10. Le graphique 1 indique le taux d'augmentation de l'emploi au Canada entre 1967 et 1976.

Par branche d'activité, le secteur de la fabrication a enregistré une bonne reprise de l'emploi en 1976, après le ralentissement de 1975. Les effectifs de ce secteur se sont accrus de 55,000 en 1976 pour atteindre 1,945,000. Le seul secteur d'activité qui a affiché en 1976 une diminution a été l'agriculture dont les effectifs sont tombés de 486,000 à 474,000 après l'augmentation enregistrée en 1975, ce qui était contraire au mouvement descendant à long terme. La progression la plus considérable de l'emploi par rapport à 1975 a été enregistrée dans les industries primaires autres que l'agriculture (6.8%), la construction (5.2%), les finances, les assurances et les affaires immobilières (4.8%). Par province, on a noté une augmentation appréciable de l'emploi dans les entreprises manufacturières de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, dans le secteur de la construction et des services de l'Alberta et du Québec, mais une diminution sensible de l'emploi dans les entreprises agricoles de la Saskatchewan.

Des 9,572,000 personnes employées en 1976, 89% occupaient des emplois à plein temps et 11% des emplois à temps partiel. Ces derniers étaient le plus souvent occupés par des femmes de tous âges et par des jeunes gens. Des 1,051,000 travailleurs à temps partiel en 1976, 743,000 étaient des femmes et 228,000 des hommes de 15 à 24 ans. Les établissements de commerce et de services ont été semble-t-il, les principaux employeurs des travailleurs à temps partiel.

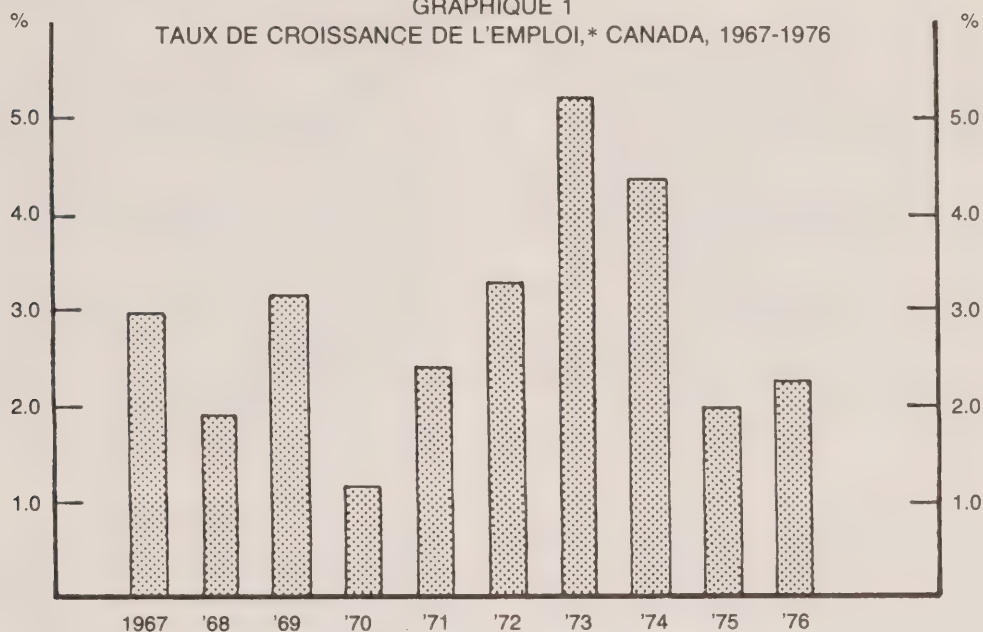
CHÔMAGE

Le Canada comptait 736,000 chômeurs en 1976, soit 7.1% de la population active, ce qui est un record pour la période d'après-guerre. Le taux élevé de chômage chez les jeunes gens (335,000 ou 48%) a été l'objet de préoccupations constantes. Le taux de chômage chez ce groupe a été de 12.8%, pourcentage jamais atteint dans la décennie précédente. Chez les personnes de 25 ans et plus, le taux de chômage a été en 1976 de 6.7% pour les femmes et de 4.2% pour les hommes. Les taux de chômage enregistrés au Canada depuis 1966 figurent au graphique 2.

Terre-Neuve a été une des trois seules provinces à avoir affiché en 1976 un taux de chômage inférieur à celui de 1975, mais son pourcentage (13.6%) reste tout de même le plus élevé au Canada. Le taux de chômage a diminué légèrement en Alberta et en Ontario, mais en Colombie-Britannique et au Manitoba il a été un peu plus élevé qu'en 1975. Comparativement à l'année précédente, un accroissement relativement considérable du taux de chômage a été observé dans

GRAPH 1
EMPLOYMENT GROWTH RATES*, CANADA, 1967-76

GRAPHIQUE 1
TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI, * CANADA, 1967-1976



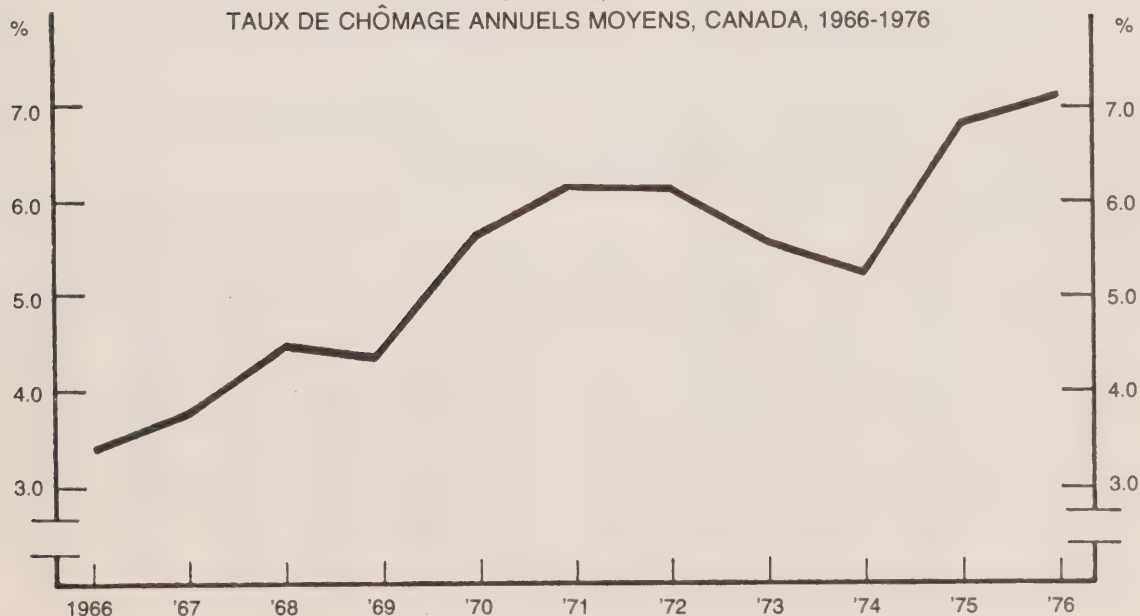
*Percentage increase over previous year. /La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

Enquête sur la population active, Statistique Canada.

GRAPH 2
ANNUAL AVERAGE UNEMPLOYMENT RATES, CANADA, 1966-76

GRAPHIQUE 2
TAUX DE CHÔMAGE ANNUELS MOYENS, CANADA, 1966-1976



Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

Enquête sur la population active, Statistique Canada.

wick. (See Table 6). Data for Prince Edward Island are not available.

A profile of the 736,000 unemployed persons in 1976 reveals that 411,000 were men and 325,000 were women. Half the unemployed were married, less than half were single, and there was a small group who were either separated, widowed or divorced. By family status, 38 per cent were family heads, 35 per cent sons or daughters, 24 per cent spouses, and three per cent other relatives. Of the total, 651,000 had looked for work and 85,000 had not looked as they were either laid off on recall or had a future job to go to. Over half the total were unemployed because they had lost their job or had been laid off and the remainder were unemployed for a variety of reasons, including personal responsibilities, returning to school, and those who had never worked and were looking for their first job.

An examination of the data shows that average unemployment was of longer duration in 1976 and in 1975. In 1976, the number of persons unemployed for 14 weeks or more was 247,000 or 33.6 per cent of all the unemployed. The comparable figures for 1975 were 188,000 or 27.0 per cent of the total. At the same time, there was a decline in the number of persons unemployed four weeks or less, from 271,000 or 38.9 per cent of the unemployed in 1975 to 232,000 or 31.5 per cent in 1976. There was little change in the number of those in the middle group, persons whose average length of unemployment was 5 - 13 weeks.

quatre provinces: la Saskatchewan, le Québec, la Nouvelle-Ecosse et le Nouveau-Brunswick. (Tableau 6). Les données sur l'Île-du-Prince-Édouard ne sont pas disponibles.

Un profil des 736,000 chômeurs de 1976 révèle que 411,000 étaient des hommes et 325,000 des femmes. La moitié des chômeurs étaient mariés, moins de la moitié célibataires, et un nombre relativement restreint étaient séparés, veufs ou divorcés. Selon la situation familiale, 38% étaient chef de famille, 35% des fils ou des filles, 24% des conjoints et 3% d'autres parents. Du nombre total, 651,000 avaient cherché un emploi et 85,000 n'en avaient pas cherché, ayant été mis à pied temporairement ou ayant trouvé un emploi à occuper plus tard. Plus de la moitié du total étaient en chômage parce qu'ils avaient perdu leur emploi ou avaient été licenciés et les autres l'étaient pour diverses raisons, notamment des obligations personnelles, le retour à l'école; sont également compris ici ceux qui n'avaient jamais travaillé et étaient en quête de leur premier emploi.

L'analyse des données révèle que la période de chômage a été en moyenne plus longue en 1976 qu'en 1975. En 1976, le nombre de personnes en chômage pendant plus de 14 semaines était de 247,000, soit 33.6% de l'ensemble des chômeurs. Les chiffres correspondants pour 1975 ont été 188,000 et 37%. Durant la même période, on a noté une diminution du nombre de personnes en chômage pendant moins de quatre semaines, leur nombre passant de 271,000 (38.9%) en 1975 à 232,000 (31.5%) en 1976. Le nombre de personnes du groupe intermédiaire, c'est-à-dire les personnes dont la période moyenne de chômage a duré de 5 à 13 semaines, n'a guère varié.

Table 1
Tableau 1

Population 15 years of age and over, Canada and the Provinces, 1966-76
Population 15 ans et plus, Canada et les provinces, 1966-1976
Revised Series/Séries révisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	13,084	13,444	13,805	14,162	14,528	14,878	15,227	15,608	16,039	16,470	16,873
Nfld. — T.-N.	292	298	306	314	320	327	337	345	351	360	370
P.E.I. — I.-P.-É.	68	69	70	72	72	74	76	78	80	83	85
N.S. — N.-É.	479	486	496	506	518	529	540	552	565	578	591
N.B. — N.-B.	382	390	398	405	411	422	434	446	458	472	486
Que. — Qué.	3,772	3,872	3,965	4,052	4,127	4,193	4,273	4,361	4,462	4,565	4,662
Ont. — Ont.	4,660	4,805	4,944	5,083	5,249	5,407	5,543	5,689	5,856	6,008	6,146
Man. — Man.	629	636	647	659	668	678	687	698	711	723	735
Sask. — Sask.	615	621	628	632	628	626	626	628	636	650	667
Alta. — Alb.	923	948	980	1,013	1,048	1,081	1,111	1,145	1,182	1,232	1,286
B.C. — C.-B.	1,263	1,320	1,371	1,425	1,486	1,542	1,600	1,666	1,738	1,800	1,845

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 2
Tableau 2

Labour Force, Canada and the Provinces, 1966-76
Population active, Canada et les provinces, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	7,494	7,747	7,951	8,194	8,396	8,643	8,918	9,321	9,704	10,060	10,308
Nfld. — T.-N.	131	134	136	137	139	148	155	170	172	177	183
P.E.I. — I.-P.-E.	38	37	37	39	37	40	41	43	45	47	48
N.S. — N.-E.	251	258	262	267	271	276	281	296	316	320	326
N.B. — N.-B.	196	197	201	204	205	210	222	235	244	254	261
Que. — Qué.	2,113	2,185	2,205	2,264	2,289	2,348	2,387	2,508	2,585	2,669	2,716
Ont. — Ont.	2,787	2,892	2,981	3,078	3,177	3,292	3,420	3,552	3,715	3,857	3,931
Man. — Man.	361	365	382	383	392	402	409	423	437	440	449
Sask. — Sask.	332	335	346	350	347	346	354	359	367	384	403
Alta. — Alb.	570	587	615	643	667	682	708	741	773	811	856
B.C. — C.-B.	717	759	790	830	871	900	942	995	1,052	1,103	1,135

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 3
Tableau 3

Participation Rate, Canada and the Provinces, 1966-76
Taux d'activité, Canada et les provinces, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in percent/en pourcentage)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	57.3	57.6	57.6	57.9	57.8	58.1	58.6	59.7	60.5	61.1	61.1
Nfld. — T.-N.	44.9	45.0	44.4	43.6	43.4	45.3	46.0	49.3	49.0	49.2	49.4
P.E.I. — I.-P.-E.	55.9	53.6	52.9	54.2	51.4	54.1	53.9	55.1	56.3	56.6	57.0
N.S. — N.-E.	52.4	53.1	52.8	52.8	52.3	52.2	52.0	53.6	55.9	55.3	55.2
N.B. — N.-B.	51.3	50.5	50.5	50.4	49.9	49.8	51.2	52.7	53.3	53.8	53.7
Que. — Qué.	56.0	56.4	55.6	55.9	55.5	56.0	55.9	57.5	57.9	58.5	58.3
Ont. — Ont.	59.8	60.2	60.3	60.6	60.5	60.9	61.7	62.4	63.4	64.2	64.0
Man. — Man.	57.4	57.4	59.0	58.1	58.7	59.3	59.5	60.6	61.5	60.8	61.2
Sask. — Sask.	54.0	53.9	55.1	55.4	55.3	55.3	56.5	57.2	57.7	59.1	60.4
Alta. — Alb.	61.8	61.9	62.8	63.5	63.6	63.1	63.7	64.7	65.4	65.8	66.5
B.C. — C.-B.	56.8	57.5	57.6	58.2	58.6	58.4	58.9	59.7	60.5	61.3	61.5

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 4
Tableau 4
Employment, Canada and the Provinces, 1966-76
Emploi, Canada et les provinces, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	7,242	7,451	7,593	7,832	7,919	8,107	8,363	8,802	9,185	9,363	9,572
Nfld. — T.-N.	123	126	126	127	129	135	141	153	149	152	158
P.E.I. — I.-P.-E.	35	35	34	36	35	38	37	40	41	43	44
N.S. — N.-E.	239	245	248	254	256	257	261	276	294	295	295
N.B. — N.-B.	186	187	190	190	192	198	206	217	226	229	232
Que. — Qué.	2,027	2,085	2,082	2,126	2,129	2,176	2,208	2,338	2,415	2,452	2,479
Ont. — Ont.	2,715	2,800	2,873	2,979	3,037	3,114	3,248	3,400	3,550	3,613	3,689
Man. — Man.	351	354	367	371	371	379	387	403	421	420	428
Sask. — Sask.	327	330	337	339	333	334	338	347	357	373	387
Alta. — Alb.	555	571	595	621	633	643	668	702	747	778	822
B.C. — C.-B.	684	720	742	788	805	835	869	928	987	1,009	1,038

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 5
Tableau 5
Unemployment, Canada and the Provinces, 1966-76
Chômage, Canada et les provinces, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	252	296	358	362	476	536	555	519	519	697	736
Nfld. — T.-N.	8	8	10	10	10	13	14	17	23	25	25
P.E.I. — I.-P.-E.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
N.S. — N.-E.	12	13	14	13	15	19	20	20	22	25	31
N.B. — N.-B.	10	10	12	14	13	13	16	18	19	25	29
Que. — Qué.	86	100	124	137	160	171	178	170	171	216	236
Ont. — Ont.	72	92	107	99	140	178	172	153	165	244	242
Man. — Man.	10	11	15	12	21	23	22	20	16	20	21
Sask. — Sask.	*	*	*	11	15	12	16	13	10	11	16
Alta. — Alb.	15	16	20	22	34	39	40	39	27	33	33
B.C. — C.-B.	33	39	47	42	67	65	74	67	65	94	98

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

* Estimate too small to be statistically reliable/Chiffres trop petits pour avoir une valeur statistique.

Table 6
Tableau 6

Unemployment Rate, Canada and the Provinces, 1966-76
Taux de chômage, Canada et les provinces, 1966-1976
Revised Series/Séries révisées
(in percent/en pourcentage)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	3.4	3.8	4.5	4.4	5.7	6.2	6.2	5.6	5.3	6.9	7.1
Nfld. — T.-N.	6.1	6.0	7.4	7.3	7.2	8.8	9.0	10.0	13.4	14.2	13.6
P.E.I. — I.-P.-E.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
N.S. — N.-E.	4.8	5.0	5.3	4.9	5.5	6.9	7.1	6.8	7.0	7.8	9.6
N.B. — N.-B.	5.1	5.1	6.0	6.9	6.3	6.2	7.2	7.7	7.8	9.9	11.1
Que. — Qué.	4.1	4.6	5.6	6.1	7.0	7.3	7.5	6.8	6.6	8.1	8.7
Ont. — Ont.	2.6	3.2	3.6	3.2	4.4	5.4	5.0	4.3	4.4	6.3	6.2
Man. — Man.	2.8	3.0	3.9	3.1	5.4	5.7	5.4	4.7	3.7	4.6	4.7
Sask. — Sask.	*	*	*	3.1	4.3	3.5	4.5	3.6	2.7	2.9	4.0
Alta. — Alb.	2.6	2.7	3.3	3.4	5.1	5.7	5.6	5.3	3.5	4.1	3.9
B.C. — C.-B.	4.6	5.1	5.9	5.1	7.7	7.2	7.9	6.7	6.2	8.5	8.6

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

* Estimate too small to be statistically reliable/Chiffres trop petits pour avoir une valeur statistique.

Table 7
Tableau 7

Population 15 Years of Age and Over by Age and Sex, Canada, 1966-76
Population 15 ans et plus par âge et sexe, Canada, 1966-1976
Revised Series/Séries révisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada — Canada	13,084	13,444	13,805	14,162	14,528	14,878	15,227	15,608	16,039	16,470	16,873
Men — Hommes	6,453	6,633	6,808	6,983	7,162	7,332	7,501	7,687	7,901	8,111	8,303
Women — Femmes	6,630	6,811	6,997	7,179	7,366	7,546	7,726	7,921	8,139	8,359	8,570
15-24 years — 15-24 ans	3,221	3,378	3,525	3,662	3,806	3,930	4,015	4,116	4,236	4,351	4,448
Men — Hommes	1,598	1,681	1,760	1,831	1,905	1,967	2,016	2,071	2,134	2,194	2,245
Women — Femmes	1,623	1,697	1,765	1,831	1,901	1,963	1,999	2,045	2,102	2,157	2,203
25 years & over — 25 ans et plus	9,862	10,066	10,280	10,501	10,722	10,949	11,212	11,492	11,804	12,119	12,425
Men — Hommes	4,855	4,952	5,048	5,152	5,257	5,365	5,485	5,617	5,767	5,916	6,059
Women — Femmes	5,007	5,114	5,232	5,348	5,465	5,584	5,727	5,876	6,037	6,202	6,367

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Table 8
Tableau 8

Labour Force by Age and Sex, Canada, 1966-76
Population active par âge et sexe, Canada, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada	7,494	7,747	7,951	8,194	8,396	8,643	8,918	9,321	9,704	10,060	10,308
Men	5,148	5,261	5,354	5,466	5,571	5,670	5,814	6,008	6,216	6,363	6,449
Women	2,347	2,486	2,597	2,729	2,824	2,972	3,104	3,313	3,489	3,697	3,859
15-24 years	1,811	1,911	1,993	2,067	2,131	2,231	2,332	2,491	2,649	2,741	2,785
Men	1,025	1,079	1,114	1,148	1,191	1,233	1,297	1,382	1,473	1,515	1,531
Women	785	833	879	919	941	997	1,035	1,108	1,177	1,226	1,253
25 years & over	5,684	5,836	5,959	6,127	6,264	6,412	6,586	6,830	7,055	7,319	7,523
Men	4,122	4,183	4,240	4,318	4,381	4,437	4,517	4,626	4,743	4,848	4,918
Women	1,561	1,653	1,718	1,809	1,884	1,975	2,068	2,204	2,312	2,471	2,605

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 9
Tableau 9

Participation Rate by Age and Sex, Canada, 1966-76
Taux d'activité par âge et sexe, Canada, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in percent/en pourcentage)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada	57.3	57.6	57.6	57.9	57.8	58.1	58.6	59.7	60.5	61.1	61.1
Men	79.8	79.3	78.6	78.3	77.8	77.3	77.5	78.2	78.7	78.4	77.7
Women	35.4	36.5	37.1	38.0	38.3	39.4	40.2	41.8	42.9	44.2	45.0
15-24 years	56.2	56.6	56.5	56.4	56.0	56.8	58.1	60.5	62.5	63.0	62.6
Men	64.1	64.2	63.3	62.7	62.5	62.7	64.3	66.7	69.0	69.0	68.2
Women	48.4	49.1	49.8	50.2	49.5	50.8	51.8	54.2	56.0	56.9	56.9
25 years & over	57.6	58.0	58.0	58.3	58.4	58.6	58.7	59.4	59.8	60.4	68.5
Men	84.9	84.5	84.0	83.8	83.3	82.7	82.4	82.4	82.2	81.9	81.2
Women	31.2	32.3	32.8	33.8	34.5	35.4	36.1	37.5	38.3	39.8	40.9

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 10

Tableau 10

Employment by Age and Sex, Canada, 1966-76
Emploi par âge et sexe, Canada, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada	7,242	7,451	7,593	7,832	7,919	8,107	8,363	8,802	9,185	9,363	9,572
Men	4,975	5,058	5,110	5,230	5,260	5,332	5,476	5,711	5,919	5,966	6,038
Women	2,267	2,393	2,483	2,602	2,660	2,775	2,887	3,091	3,266	3,397	3,543
15-24 years	1,709	1,787	1,838	1,912	1,916	1,984	2,078	2,250	2,401	2,410	2,429
Men	961	1,001	1,017	1,052	1,057	1,084	1,142	1,243	1,330	1,325	1,328
Women	748	787	821	860	860	899	936	1,006	1,071	1,086	1,102
25 years & over	5,534	5,664	5,755	5,920	6,003	6,123	6,285	6,552	6,784	6,952	7,143
Men	4,014	4,058	4,093	4,178	4,203	4,247	4,334	4,467	4,588	4,641	4,711
Women	1,520	1,606	1,662	1,742	1,800	1,876	1,951	2,085	2,195	2,311	2,432

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Table 11

Tableau 11

Unemployment by Age and Sex, Canada, 1966-76
Chômage par âge et sexe, Canada, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada	252	296	358	362	476	536	555	519	519	697	736
Men	172	203	245	236	312	339	338	297	297	397	411
Women	80	93	114	127	165	197	217	221	222	301	325
15-24 years	102	124	154	155	215	247	254	241	248	331	355
Men	64	78	97	96	134	149	155	139	142	190	204
Women	38	46	57	60	81	98	99	102	106	140	152
25 years & over	150	172	204	207	262	289	301	278	272	367	381
Men	108	125	148	140	178	190	184	158	155	206	208
Women	42	47	56	67	84	99	117	119	117	160	173

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Table 12
Tableau 12

Unemployment Rate by Age and Sex, Canada, 1966-76
Taux de chômage par âge et sexe, Canada, 1966-1976
Revised Series/Séries revisées
(in percent/en pourcentage)

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Canada	3.4	3.8	4.5	4.4	5.7	6.2	6.2	5.6	5.3	6.9	7.1
Men	3.3	3.9	4.6	4.3	5.6	6.0	5.8	4.9	4.8	6.2	6.4
Women	3.4	3.7	4.4	4.7	5.8	6.6	7.0	6.7	6.4	8.1	8.4
15-24 years	5.6	6.5	7.7	7.5	10.1	11.1	10.9	9.7	9.4	12.1	12.8
Men	6.2	7.2	8.7	8.4	11.4	12.1	12.0	10.1	9.6	12.6	13.3
Women	4.8	5.5	6.5	6.5	8.6	9.8	9.6	9.2	9.0	11.5	12.1
25 years & over	2.6	2.9	3.4	3.4	4.2	4.5	4.6	4.1	3.9	5.0	5.1
Men	2.6	3.0	3.5	3.2	4.1	4.3	4.1	3.4	3.3	4.3	4.2
Women	2.7	2.8	3.3	3.7	4.5	5.0	5.7	5.4	5.1	6.5	6.7

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

Table 13
Tableau 13

Employment by Industry, Canada, 1970-76
Emploi par secteur d'activité, Canada, 1970-1976
Revised Series/Séries revisées
(in thousands/en milliers)

INDUSTRY/SECTEUR D'ACTIVITÉ	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Agriculture/Agriculture	513	514	484	471	477	486	474
Other Primary ⁽¹⁾							
Autre secteur primaire ⁽¹⁾	216	221	215	226	231	222	237
Manufacturing/Manufacturières	1,768	1,767	1,828	1,937	1,994	1,890	1,945
Construction/Construction	467	489	495	542	591	610	642
Transp.-Comm. & Other Utilities							
Transp.-Comm. et autres services publics	698	707	736	779	797	820	834
Trade/Commerce	1,328	1,336	1,420	1,510	1,587	1,649	1,658
Finance ⁽²⁾ /Finances ⁽²⁾	379	399	399	426	465	478	501
Service ⁽³⁾ /Services ⁽³⁾	2,040	2,129	2,205	2,299	2,401	2,537	2,595
Public Administration							
Administration publique	510	545	580	612	644	670	685
Total/Total	7,919	8,107	8,363	8,802	9,185	9,363	9,572

(1) Forestry, Fishing and Mining/Forêts, pêches et mines.

(2) Finance, Insurance and Real Estate/Finances, assurances et affaires immobilières.

(3) Community, Business and Personal Service/Services, socio-culturels, commerciaux et personnels.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada/Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada.

INTRODUCTION

The Department of Manpower and Immigration has during the past ten years received regular monthly reports from Canada Manpower Centres across the country on occupational shortages in the CMC areas. An occupational shortage is defined in this survey as a job opening which has remained unfilled for 30 days or more. These data have been used by the Department for internal administrative purposes and have not been published regularly. However, an article on occupational shortages from 1968 to 1973 appeared in the *Canada Manpower Review*, Vol. 7, No. 2, Second Quarter 1974. The following article brings this information up to date for the three-year period from 1974 to 1976.

TREND IN OCCUPATIONAL SHORTAGES, 1974-76

The year 1974 was one of exceptionally strong labour demand in Canada and the number of occupational shortages reported by CMC's was the greatest in the history of the survey. An average monthly total of 24,400 shortages was reported for Canada in that year. In the following two years, there was a steady decline in excess demand and reported shortages fell to 15,700 per month in 1975 and to 10,000 in 1976. As shown in the accompanying list, in 1974, there were 46 occupations where shortages can be classified as relatively severe. The number of such occupations dropped to 17 in 1976.

This trend corresponds in a general way to two other measures of unsatisfied labour demand published by Statistics Canada, job vacancies and the Help Wanted Index. The total number of vacancies for full-time jobs reached 91,500 in 1974, a record high, and then fell off to 56,600 in 1975 and 46,000 in 1976. The Help Wanted Index, on the base 1969 equals 100, reached 199 in 1974 and then declined to 164 in 1975 and 157 in 1976. This index is compiled from newspaper advertisements.

MAJOR OCCUPATIONAL SHORTAGES

There is a core of occupations in Canada which have remained in chronic short supply for many years, in spite of variations in demand and supply. Among these are sewing machine operators, domestic maids, waiters and waitresses, motor vehicle mechanics, hairdressers and insurance sales persons. These occupations appear at or near the top of the list of shortages each year from 1974 to 1976.

Two other occupations frequently in persistent shortage are miners and loggers, which are similar in that they involve strenuous physical work often carried out in

INTRODUCTION

Depuis dix ans, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration reçoit des divers Centres de Main-d'oeuvre du Canada implantés au pays, des rapports mensuels sur les professions en pénurie de main-d'oeuvre dans leur secteur. Dans le cadre de la présente enquête, il y a lieu de parler de pénurie lorsqu'un poste à pourvoir resté vacant 30 jours ou davantage. Le Ministère a utilisé ces données à des fins d'administration interne et ne les a pas publiées de façon régulière. Toutefois, un article sur les professions en pénurie relevées de 1968 à 1973 a paru dans la Revue canadienne de la main-d'oeuvre, volume 7, n° 2, deuxième trimestre 1974. L'article ci-dessous porte sur la période de trois ans qui va de 1974 à 1976.

TENDANCE AFFICHÉE PAR LES PROFESSIONS EN PÉNURIE, 1974-1976

En 1974, la demande de main-d'oeuvre au Canada a été exceptionnellement importante et les professions en pénurie recensées par les C.M.C. n'ont jamais été aussi nombreuses depuis que cette enquête existe. Ainsi, on a relevé pour cette année une moyenne mensuelle totale de 24 400 pénuries. Au cours des deux années suivantes, on a assisté à une baisse constante de cette demande excédentaire, tandis que le nombre des pénuries passait de 15 700 par mois en 1975 à 10 000 en 1976. Comme l'indique la liste ci-jointe, les professions en butte à une pénurie relativement grave étaient en 1974 au nombre de 46; en 1976, elles n'étaient plus que de 17.

Cette tendance constatée à un niveau général est confirmée par deux autres chiffres sur les besoins en main-d'oeuvre non satisfaits émanant de Statistiques Canada: l'indice des postes vacants et l'indice de l'offre d'emploi. Le nombre total des postes à plein temps vacants, qui s'établissait en 1974 au chiffre record de 91 500, devait tomber en 1975 à 56 600 et en 1976 à 46 000. L'indice de l'offre d'emploi, fixé à 100 en 1969, atteignait 199 en 1974 et fléchissait respectivement jusqu'à 164 et 157 en 1975 et 1976. Cet indice est constitué à partir des petites annonces passées dans les journaux.

PRINCIPALES PROFESSIONS EN PÉNURIE

Il existe au Canada, un noyau de professions qui ont connu pendant de nombreuses années un manque chronique de main-d'oeuvre, même si l'offre et la demande ont enregistré des fluctuations. Parmi les professions concernées, on trouve les conducteurs de machines à piquer, les bonnes à tout faire, les serveurs et serveuses, les mécaniciens d'automobiles, les coiffeurs et les agents d'assurance. Ces professions sont toujours ou presque en tête de liste des pénuries enregistrées chaque année entre 1974 et 1976.

Les métiers de mineurs et de bûcherons qui exigent tous deux un grand effort physique et sont souvent exécutés dans des endroits reculés du pays, connais-

remote areas of the country. The occupation "all-round miner" appears in each of the three years from 1974 to 1976 in the accompanying list of major shortages. These shortages were most evident in Quebec, Ontario and the Prairie provinces in 1974 and 1975 and in Ontario in 1976. A severe shortage of loggers existed in eastern Canada in the early 1970s but this occupation disappeared from the list of major shortages in 1975 and 1976 as a result of reduced levels of activity in the pulp and paper and forestry industries.

The general shortage of graduate nurses, which for many years was one of the most prevalent in Canada, also came to an end in 1976 and, in fact, substantial surpluses developed in some parts of Canada. In Ontario, many of those in the 1976 graduating class of nurses were unable to find employment in the profession and some accepted positions in hospitals in the United States, whose representatives were actively recruiting in this country. By the end of 1976, reported shortages were down to a fraction of what they had been in 1974. City hospitals had an excess of applications from general duty nurses and any opportunities that did exist were in specialized functions or supervisory positions. A sharp decline in demand for nursing assistants was also evident in 1976.

Other skilled occupations which appear in the list of major occupational shortages from 1974 to 1976 include auto body repairer, electrician, carpenter, cook, diesel mechanic, and electrical repairer. In periods of strong demand, such as 1974, skilled occupational shortages show a sharp increase. Most of these are associated with the manufacturing and construction industries, such as bricklayer, construction equipment mechanic, machinist, and tool and die maker.

When a comparison is made with the Job Vacancy Survey (JVS), it is found that many of the same occupations appear at or near the top of both lists. Included in this group are sewing machine operators, secretaries and stenographers, graduate nurses, motor vehicle mechanics and repairers, and typist and clerk-typists. The JVS list in 1974-76 gives more prominence to welding and flame cutting than does the occupational shortages list and includes a semi-professional occupation — architecture and engineering technologist. On the other hand, the JVS does not cover domestic service and so misses one of the most serious shortage occupations, domestic maid.

sent aussi fréquemment des pénuries durables. La profession "mineur complet" figure dans chacune des colonnes de la liste ci-jointe des principales professions en pénurie. En 1974 et 1975, ce phénomène est plus net au Québec, en Ontario et dans les provinces de l'Ouest; en 1976, il se remarque surtout dans la province de l'Ontario. Entre 1970 et 1975, l'Est du Canada était en butte à un manque grave de bûcherons; par suite de la réduction d'activité qu'ont connu le secteur des pâtes et papiers et l'industrie du bois, ce métier a toutefois disparu de la liste des principales professions manquant de main-d'oeuvre pour les années 1975 et 1976.

La pénurie généralisée d'infirmières diplômées qu'a connu le Canada pendant de nombreuses années, s'est terminée en 1976; dans certaines parties du Canada, elle a même fait place à une surabondance de main-d'oeuvre. En Ontario, de nombreuses infirmières diplômées n'ont pu, en 1976, trouver un travail à leur convenance sur le marché canadien. Certaines ont accepté des postes dans des hôpitaux des États-Unis qui menaient alors une active campagne de recrutement. Vers la fin de 1976, la pénurie dans ce domaine avait été ramenée au niveau de 1974. Les hôpitaux des centres urbains ne pouvaient répondre à toutes les demandes d'emploi émanant d'infirmières généralistes et n'avaient que des postes de spécialistes ou de surveillantes à pourvoir. L'année 1976 a également été marquée par un fléchissement aigu de la demande en aides soignant(e)s.

Parmi les autres métiers qualifiés qui figurent sur la liste des professions en pénurie de 1974 à 1976, on trouve: les réparateurs de carrosseries, les électriciens, les charpentiers, les cuisiniers, les mécaniciens de moteur diesel et les électriciens d'entretien. En période de forte demande, comme c'était le cas en 1974, on constate toujours une augmentation importante du manque de travailleurs qualifiés, et ce notamment dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction: maçons, mécaniciens sur engins de chantier, régleurs-conducteurs de machines-outils, outilleurs-ajusteurs.

Si l'on compare ces résultats avec ceux de l'Enquête sur les postes vacants, on constate que bon nombre de professions apparaissent en tête ou, du moins, en bonne place sur les deux listes. Il s'agit en l'occurrence des conducteurs de machines à piquer, des secrétaires et sténographes, des infirmières diplômées, des mécaniciens et réparateurs d'automobiles, des dactylographes et commis-dactylographes. L'Enquête sur les postes vacants, 1974 à 1976, recense davantage de postes à pourvoir dans le domaine de la soudure et du découpage au chalumeau que ne le fait la liste des professions en pénurie qui, elle, relève une catégorie semi-professionnelle: l'architecture et les techniciens spécialistes des sciences de l'ingénierie. Par ailleurs, l'Enquête sur les postes vacants n'englobe par les gens de maison et passe de ce fait à côté d'une profession en butte à une pénurie grave: les bonnes à tout faire.

REGIONAL OCCUPATIONAL SHORTAGES

The largest number of occupational shortages invariably occurs in Quebec and Ontario, which have the largest populations. In relation to the size of the labour force, the most severe shortages in 1974-76 were in the Prairie provinces. In spite of the relatively high unemployment in the Atlantic region, extensive shortages existed for pipefitters, pipefitter welders and general duty nurses. The first two occupational shortages were associated with the building of a heavy water plant in Nova Scotia. No major shortages were reported in British Columbia in the period. Reported occupational shortages included some which were local or regional in character. For example, the scarcity of sewing machine operators was confined largely to Montreal, Toronto and Winnipeg.

PROFESSIONS EN PÉNURIE SELON LES RÉGIONS

C'est le Québec et l'Ontario, les deux provinces les plus peuplées, qui enregistrent invariablement le plus grand nombre de professions en pénurie. Si l'on rapporte ce chiffre à la taille de la population active, ce sont les Prairies qui ont connu, en 1974-1976, les manques les plus graves. A côté du taux de chômage relativement élevé qui caractérise la région de l'Atlantique, on a constaté des pénuries généralisées dans le domaine des tuyauteries, des soudeurs de tuyaux et des infirmières non spécialisées. La demande dans ces deux premiers secteurs s'explique par la construction en Nouvelle-Ecosse d'une usine d'eau lourde. La Colombie-Britannique n'a pas enregistré, dans ce laps de temps, de pénurie importante. Celles qui ont été signalées avaient un caractère local ou régional. Le manque de conducteurs de machines à piquer se limitait, par exemple, essentiellement à Montréal, Toronto et Winnipeg.

Ranking of Major Occupational Shortages Reported by Canada Manpower Centres, 1974-1976*

24

1974	1975	1976
Sewing machine operator	Nurse, general duty	Sewing machine operator
Logger, all-round	Pipefitter	Maid, domestic
Waiter, waitress	Sewing Machine operator	Motor vehicle mechanic
Motor vehicle mechanic	Maid, domestic	Waiter, waitress
Maid, domestic	Motor vehicle mechanic	Salesperson, life insurance
Miner, all-round	Pipefitter, welding	Babysitter
Nurse, general duty	Cosmetologist (hairdresser)	Miner, all-round
Security guard	Miner, all-round	Cosmetologist (hairdresser)
Machinist, general	Nursing assistant	Secretary
Cosmetologist (hairdresser)	Secretary	Carpenter
Carpenter	Security guard	Nurse, general duty
Clerk-typist	Police	Auto body repair
Auto body repair	Auto body repairer	Electrician
Draftsperson, mechanical	Salesperson, life insurance	Salesperson, insurance
Faller and buckler	Electrician	Cook
Millwright	Babysitter	Diesel mechanic
Secretary	Cook	Electrical repairer
Welder, combination	Carpenter	
Cook	Welder, arc	
Diesel mechanic	Clerk-typist	
Babysitter	Machinist, general	
Electrician	Salesperson, insurance	
Stenographer	Welder, combination	
Nursing assistant	Millwright	
Short-order cook	Stenographer	
Janitor	Diesel mechanic	
Pipefitter	Stationary engineer, general	
Sales clerk	Draftsperson, mechanical	
Kitchen helper	Electrical repairer	
Welder, arc	Cabinetmaker	
Construction equipment mechanic	Upholsterer, all-round	
Material handler, general	Police person	
Bricklayer	Service station attendant	
Typist	Draftsperson, electrical	
Stationary engineer, general		
Salesperson, insurance		
Pipefitter, welding		
Tool and die maker		
Salesperson, life insurance		
Farm worker, general		
Electrical repairer		
Cabinetmaker		
Upholsterer, all-round		
Police person		
Service station attendant		
Draftsperson, electrical		

* Occupations with 100 or more occupational shortages reported across Canada shown in descending order of magnitude.

Données des C.M.C., 1974-1976*

1974	1975	1976
Conducteur de machine à piquer	Infirmière	Conducteur de machines à piquer
Bûcheron, en général	Tuyauteur	Bonne à tout faire
Serveur(se)	Conducteur de machines à piquer	Mécanicien d'automobiles
Mécanicien d'automobiles	Bonne à tout faire	Serveur(se)
Bonne à tout faire	Mécanicien d'automobiles	Agent d'assurance-vie
Mineur complet	Tuyauteur-soudeur	Gardiennne d'enfants
Infirmière	Esthéticien (coiffeur)	Mineur complet
Gardien de sécurité	Mineur complet	Esthéticien (coiffeur)
Régleur-conducteur en machines-outils, en général	Aide-soignant(e)	Secrétaire
Esthéticien (coiffeur)	Secrétaire	Charpentier
Charpentier	Gardien de sécurité	Infirmière
Commis-dactylographe	Agent de police	Carrossier
Carrossier	Carrossier	Electricien d'entretien et d'installation
Dessinateur en construction mécanique	Agent d'assurance-vie	Agent d'assurance
Abatteur-tronçonneur	Electricien d'entretien et d'installation	Cuisinier
Mécanicien-monteur	Gardiennne d'enfants	Mécanicien de moteurs diesel
Secrétaire	Cuisinier	Electricien d'entretien
Soudeur au gaz et à l'arc	Charpentier	
Cuisinier	Soudeur à l'arc électrique	
Mécanicien de moteurs diesel	Commis-dactylographe	
Gardiennne d'enfants	Régleur-conducteur en machines-outils, en général	
Electricien d'installation et d'entretien	Soudeur au gaz et à l'arc	
Sténographe	Mécanicien monteur	
Aide soignant(e)	Sténographe	
Cuisinier de casse-croûte	Mécanicien de moteurs diesel	
Concierge	Mécanicien de machines fixes, en général	
Tuyauteur	Dessinateur en construction mécanique	
Commis-vendeur	Electricien d'entretien	
Garçon de cuisine		
Soudeur à l'arc électrique		
Mécanicien de machines de construction		
Manutentionnaire, en général		
Briqueur		
Dactylographe		
Mécanicien de machines fixes, en général		
Agent d'assurance		
Tuyauteur-soudeur		
Outilleur-ajusteur		
Agent d'assurance-vie		
Ouvrier agricole, en général		
Electricien d'entretien		
Ebéniste		
Tapisseur-garnisseur		
Agent de police		
Commis de station-service		
Dessinateur d'installations électriques		

*Liste par ordre décroissant des professions comprenant cent postes à pourvoir ou plus au Canada.

Policy Review and Outlook, 1977: An Agenda for Change by Judith Maxwell. C.D. Howe Research Institute, Montreal 1977. 119 pages. \$3.00

The annual policy review of the C. D. Howe Research Institute has, in the four years in which it has been published, become one of the most useful and influential analyses of the Canadian economy. The 1977 edition sees Canada facing its most serious challenges since the 1930s, challenges which go to the heart of the social, industrial and regional structure of the economy. The common theme in the four editions of the *Policy Review* has been the transition from the stable predictable years of the 1950s and the 1960s to a different and as yet undefined status. The critical economic issues include the shift in investment and employment opportunities from central Canada to the west; the future of the manufacturing industries, given the international environment and the high wage structure of many industries; and the coming scarcity of domestic crude oil supplies and the growing reliance on costly imports.

In a chapter entitled "The Struggle for More Income", the author presents evidence to show that, in spite of public protests, real incomes in Canada have been growing at a faster rate than in other industrialized countries. She suggests that these recent gains have been an accident of demography, as family incomes have benefited from the entry of young people and married women into the labour market. There now may be several contributors to the family income where there used to be only one. This situation may not continue as the decline in the dependency ratio is likely behind us. Further, the *Policy Review* predicts that major claims on the productive capacity of the economy — governments, investment and wages and salaries — could be in conflict in the next few years. This will make the struggle for income gains more intense and the transition to an economy free of controls more difficult. Mrs. Maxwell advocates an early end to wage and price controls in the private sector, to allow the restraint of market discipline to take over, but recommends the continuation of some form of controls in the public sector.

The Institute expects that Canada will continue to run a large deficit in trade in goods and services in the next few years, with the principal sources of the deficit being imports of oil and manufactured goods, travel and interest payments. The evidence suggests that Canada has been living beyond its means and that major adjustments will be required in patterns of production, consumption, and borrowing to return to a sustainable deficit. In 1975-76, Canadian governments

Policy Review and Outlook, 1977: An Agenda for Change, par Judith Maxwell, Institut de recherches C.D. Howe, Montréal, 1977, 119 pages, \$3.

La revue annuelle de la politique économique, que publie depuis quatre ans l'Institut de recherches C. D. Howe, est déjà devenue une des analyses les plus utiles et les plus autorisées de l'économie canadienne. L'édition de 1977 envisage le Canada aux prises avec les difficultés les plus sérieuses qu'il ait connues depuis les années trente, parce qu'elles touchent au cœur même de la structure sociale, industrielle et régionale de l'économie. Le thème commun aux quatre éditions parues de la *Policy Review* a été le passage des années cinquante et soixante, stables et sans surprises, à une situation différente encore mal définie. Les questions économiques décisives qui se posent sont notamment le déplacement vers l'Ouest du Canada des possibilités d'investissement et d'emploi jusqu'alors réunies principalement dans la région centrale, l'avenir de l'industrie manufacturière qui est menacé par la situation internationale, les salaires élevés qui prévalent en de nombreux secteurs et la rareté prochaine des approvisionnements en pétrole brut de provenance canadienne, qui force à compter de plus en plus sur de coûteuses importations.

Dans un chapitre intitulé "The Struggle for More Income", M^{me} Maxwell prouve que, contrairement aux prétentions du public, les revenus réels ont augmenté plus rapidement au Canada que dans les autres pays industrialisés. Elle incline à penser que ces gains récents sont le fait d'un accident de l'évolution démographique, le revenu familial bénéficiant de l'entrée de jeunes et de femmes mariées sur le marché du travail. Une famille qui n'avait autrefois qu'un seul soutien peut maintenant en compter plusieurs. La situation peut cesser d'évoluer dans ce sens, car la diminution du rapport personnes à charge/soutiens de famille semble terminée. En outre, la revue de la politique économique prévoit que les fortes demandes faites sur la capacité productive de l'économie (par les autorités publiques, le capital et le travail) se heurteront vraisemblablement au cours des prochaines années. Ce facteur contribuera à intensifier la lutte engagée pour obtenir des revenus accrus, de sorte que le passage à une économie libérée des contrôles sera difficile. M^{me} Maxwell préconise de mettre bientôt fin au contrôle des salaires et des prix dans le secteur privé, pour permettre à la discipline naturelle du marché de reprendre le dessus, mais elle recommande que les contrôles soient maintenus sous une forme quelconque dans le secteur public.

L'Institut s'attend à ce que le Canada continue à enregistrer un déficit considérable quant à l'échange de biens et de services au cours des prochaines années; le déficit sera vraisemblablement attribuable aux importations de pétrole et de produits manufacturés, aux voyages et aux paiements d'intérêt. Les faits permettent de croire que le Canada a vécu au-dessus de ses moyens et que des corrections importantes devront être faites dans la structure de la production,

borrowed more money abroad than was needed to finance current account, some of which was for unproductive purposes. The Review recommends the establishment of a federal-provincial committee to monitor foreign borrowing, as other federal countries such as Australia have done. Other recommendations include a major commitment to energy conservation and the development of long-range strategies for the manufacturing industries. Intervention in travel abroad, through foreign exchange regulations, is not regarded as feasible.

The Policy Review suggests a package of monetary and fiscal policies to meet the immediate need for fiscal stimulus and be compatible with longer-range policy requirements. Tax reductions by provincial and federal governments are advocated, the most effective of which would be a reduction in the provincial sales tax. This would bring about an immediate reduction in the consumer price index and boost both consumer and business confidence. There should be continued strict control on the growth in government spending; thus the stimulus to economic growth would come from tax reductions rather than spending increases. Monetary policy will be preoccupied with maintaining interest rate differentials vis-à-vis the United States so as to attract capital into Canada.

Children of Immigrants: The Adjustment of Ugandan Asian Primary School Children in Canada by K. Minde and R. Minde. Canadian Psychiatric Association Journal. Vol. 21, No. 6, 1976. pp. 371-381

The authors of this study, who had been in Uganda at the time of the expulsion of the Asian population in 1972, took advantage of their knowledge of the situation to do a survey of the adjustment problems of the children of families who had moved to Canada. Their study examines the psychological and academic adjustment to Canada of a group of 51 elementary school children and their families who settled in the Toronto area. The study was carried out 12-18 months after their arrival and the average age of the children was nine years.

The findings of the study demonstrate the great psychological resilience that most of the Ugandan Asian families have shown following their expulsion from Uganda and the subsequent changes in their life style. However, the data also shows that both academically and behaviourally a higher number of the Asian children have symptoms denoting psychiatric maladjustment than a control group of Canadian children. The psychopathology of the children was significantly correlated

de la consommation et des emprunts avant que le déficit puisse être ramené à des proportions acceptables. En 1975-1976, les pouvoirs publics canadiens ont emprunté plus d'argent à l'étranger qu'il n'en fallait pour financer la liquidation courante, dont une partie servait des fins improductives. La revue propose donc que soit établi un comité fédéral-provincial chargé de surveiller l'emprunt de capitaux étrangers, comme il en existe dans d'autres pays constitués en fédérations, notamment en Australie. Elle propose également de faire un effort plus considérable pour conserver l'énergie et d'élaborer des stratégies à long terme pour l'industrie manufacturière. Les mesures visant à réduire les voyages effectués à l'étranger en modifiant les règles du change extérieur sont regardées comme impraticables.

La Policy Review propose un ensemble de mesures monétaires et fiscales visant à combler le besoin immédiat de stimulation financière sans compromettre les objectifs à long terme qui doivent être poursuivis. Il est préconisé que les gouvernements provinciaux et fédéral accordent des réductions d'impôt, dont la plus efficace serait la réduction de l'impôt provincial sur les ventes, ce qui entraînerait une baisse immédiate de l'indice des prix à la consommation et stimulerait à la fois la confiance des consommateurs et des milieux d'affaires. Il faudra continuer de restreindre étroitement la croissance des dépenses gouvernementales; la croissance économique résultera donc des diminutions d'impôt plutôt que de l'augmentation des dépenses. La politique monétaire visera à maintenir la différence entre les taux d'intérêt américains et canadiens de façon à attirer les capitaux dans notre pays.

Children of Immigrants: The Adjustment of Ugandan Asian Primary School Children in Canada, de K. Minde et R. Minde. Journal de la Canadian Psychiatric Association. Vol. 21, no. 6, 1976. pages 371 à 381

Les auteurs de cette étude, qui se trouvaient en Ouganda au moment de l'expulsion d'Asiatiques en 1972, en ont profité pour mener une étude sur les problèmes d'adaptation auxquels ont dû faire face les enfants de familles qui se sont rendues au Canada. Ils ont étudié l'adaptation psychologique et scolaire au Canada d'un groupe de 51 enfants du niveau primaire et des membres de leur famille qui se sont établis dans la région de Toronto. L'étude a été effectuée de douze à dix-huit mois après leur arrivée, et l'âge moyen des enfants était de neuf ans.

Les conclusions de l'étude révèlent les nombreuses ressources dont ont fait preuve la plupart des familles asiatiques d'Ouganda par suite de leur expulsion d'Ouganda et des changements subséquents qu'a subis leur mode de vie. Cependant, les données montrent aussi que, sur le plan des études et du comportement, un plus grand nombre d'enfants asiatiques que d'enfants canadiens, faisant partie d'un groupe témoin, ont des symptômes démontrant une inadaptation psychique. Chez les enfants, l'état psychopathologique est

with the family's drop in income and professional prestige in moving from Uganda to Canada.

Furthermore, the study demonstrates that new social phenomena, such as the status of women, the freedom demanded by teenagers in Canada, and the questioning of traditional religious values can create tensions in families which may in some cases even lead to marital breakdown and other family disturbances.

Most Ugandan Asian families experienced a sharp drop in income and living standards in immigrating to Canada. Almost all the families in the survey had owned their own businesses in Uganda and were considered wealthy by the standards of that country. In Canada, the children's parents predominantly worked in unskilled jobs and their average annual income was a little over \$10,000. In coming to Canada, their status changed from homeowner to tenant, most living in high-rise apartments. The average family spent about \$203 a month on rent, or about 25 per cent of their annual income. Only 27 per cent of the families in the sample were originally destined for Toronto. The others had spent from two to 12 months in small towns in Ontario or in Quebec.

The Economic Causes and Effects of Migration: Canada, 1965-71 by E. Kenneth Grant et John Vanderkamp. Economic Council of Canada, 1976. 124 pages. Printing and Publishing, Supply and Services, Canada. Catalogue No. EC 22-48/1976. Canada: \$4.00. Other countries: \$4.80.

This study reports on the first stage of an extended research project examining the causes and consequences of internal migration in Canada in the period from 1965 to 1971. This part of the project was largely financed by the Economic Council of Canada. The second stage, financed by the Canada Council, involves a detailed examination of the micro relationships of migration and will be reported on in subsequent papers.

The study used a special data base, which had been established by the Unemployment Insurance Commission to study the effects of the 1971 changes in the Unemployment Insurance Act and regulations. This base combined information from three sources: social insurance; unemployment insurance contributions and benefits; and income tax records. The social insurance number provided data on age and sex. The tax records provided information on mobility and income and the unemployment insurance records were a source of information on unemployment. The tax records for the various years in the period were linked through the social insurance numbers. The tax records

en étroite corrélation avec la baisse du revenu familial et du prestige sur le plan professionnel qui découle de l'émigration d'Ouganda au Canada.

En outre, l'étude révèle que les nouveaux phénomènes sociaux tels que le statut de la femme, la liberté demandée par les jeunes au Canada et la mise en doute des valeurs religieuses traditionnelles peuvent créer un climat de tension dans les familles et même entraîner, dans certains cas, la rupture du mariage et d'autres problèmes.

La plupart des familles asiatiques d'Ouganda ont connu une baisse marquée de leur revenu et de leurs conditions de vie en immigrant au Canada. Presque toutes les familles qui ont fait l'objet de la présente étude possédaient leur propre entreprise en Ouganda et, d'après les normes de ce pays, étaient considérées comme étant riches. Au Canada, les parents des enfants exerçaient surtout des emplois non spécialisés, et leur revenu annuel moyen était légèrement supérieur à \$10 000. En venant au Canada, ils sont passés de propriétaires à locataires, la plupart d'entre eux demeurant dans des immeubles d'habitation. La famille moyenne consacre environ \$203 par mois au loyer, soit environ 25% de son revenu annuel. Seulement 27% des familles échantillonnées comptaient en premier lieu se rendre à Toronto. Les autres ont passé de deux à douze mois dans de petites villes de l'Ontario ou du Québec.

Les causes et les effets économiques des migrations au Canada, 1965-1971, par E. Kenneth Grant et John Vanderkamp. Conseil économique du Canada, 1976. 124 pages. Imprimé et publié par le ministère des Approvisionnements et Services, Canada. Numéro de catalogue. EC 22-48/1976. Prix: Canada \$4, autres pays \$4.80.

Cette étude représente le premier volet d'un vaste programme de recherches portant sur les causes et les conséquences de la migration interne au Canada au cours de la période allant de 1965 à 1971. Cette partie du projet a été en grande partie financée par le Conseil économique du Canada. Quant au second volet, financé par le Conseil des Arts du Canada, il comporte un examen approfondi des micro-relations de la migration et fera l'objet de diverses études publiées ultérieurement.

Lors de cette étude, nous avons recouru à un fichier spécial de données qui a été mis au point par la Commission d'assurance-chômage pour étudier l'incidence des modifications apportées à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage de 1971. Ce fichier réunit des renseignements provenant de trois sources: l'assurance sociale, les cotisations et les prestations relatives à l'assurance-chômage ainsi que les données fiscales. Le numéro d'assurance sociale fournit des données sur l'âge et le sexe. Les données fiscales donnent des renseignements sur la mobilité et le revenu tandis que les données touchant l'assurance-chômage donnent des renseignements sur le chômage. Les données fiscales pour les diverses années visées sont reliées les

for individuals were not examined but only tabulations of averages and frequencies were used.

The study found that the typical migrant is most likely to originate in a low income/high unemployment region and to move to a high income/low unemployment region. This tendency is not as marked as might be expected theoretically, because of complicating factors such as company transfers, moves by retired persons, and the sizeable amount of money required to finance a move. The typical migrant was found to be a young, unmarried individual. Persons associated with logging, farming, mining and construction had high mobility rates. A few years after migrating, the typical mover was found to have had a significantly higher income than the typical stayer. There was some evidence of a greater pay-off for long-distance moves. Not all those who go to other regions of the country remain, some become return migrants. This group was estimated to have constituted 30 per cent of interprovincial migration between 1969 and 1970.

The overall impression obtained by the authors was of a labour market adjustment process that works in the right direction but rather sluggishly. This helps to explain why regional unemployment problems are so persistent in Canada. In comparison with Europe, migrants in Canada have to move long distances to search for a job. A second Canadian problem is that migration to and from Quebec tends to be substantially lower than for other regions. This has implications not only for that province but also for Atlantic Canada, whose migrants have an additional distance factor to contend with in their out-migration. The study concludes that in spite of these problems the migration process in Canada has contributed to the elimination of regional disparities.

Although the study was not designed to analyse the effects of government programs on migration, it does offer some comments. The suggestion is made that the further orientation of the manpower mobility program in the direction of the poor and disadvantaged would probably have beneficial effects. Loans should be made available to migrants, perhaps in the same way that they are to students, to tide the mover over the settling-in period. The quantitative importance of return migration suggests the crucial importance of the information process in migration and the authors suggest more information on conditions in distant regions be made available through Canada Manpower Centres. Finally, the study concludes that unemployment insurance to some extent acts as a disincentive to potential out-migration and recommends policy changes to overcome this.

unes aux autres à l'aide du numéro d'assurance sociale. Ces données individuelles n'ont pas été examinées, mais seules des tabulations des moyennes et des fréquences ont été utilisées.

D'après l'étude, le migrant type est généralement originaire d'une région où le revenu est faible et le chômage élevé et se rendra plus probablement dans une région où le revenu est élevé et le chômage faible, mais cette tendance n'est pas aussi marquée que des considérations théoriques peuvent le laisser entendre. En effet, beaucoup de problèmes compliquent la situation, par exemple les mutations d'employés, les déplacements de retraités et une somme importante d'argent exigent le financement des déplacements. Le migrant type est jeune et célibataire. Le taux de mobilité chez les bûcherons, les agriculteurs, les mineurs et les travailleurs du bâtiment est élevé. Quelques années après la migration, le revenu de ce migrant type est en réalité supérieur à celui du sédentaire type. Il semble que les personnes qui se rendent dans les régions éloignées obtiennent les revenus les plus élevés. Les personnes qui vont dans d'autres régions du pays n'y demeurent pas toutes, et certaines d'entre elles prennent le chemin du retour. On estime que ce groupe représentait 30% de la migration interprovinciale entre 1969 et 1970.

L'impression générale que l'on retire est que le processus d'ajustement du marché du travail fonctionne bien, mais que l'ajustement est plutôt lent. Cette analyse explique en partie pourquoi les problèmes régionaux sont si tenaces au Canada. Contrairement à l'Europe, les migrants au Canada doivent se déplacer loin pour trouver un emploi. Un second problème au Canada est que la migration en provenance et à destination du Québec tend à être considérablement moindre que pour les autres régions. Il s'agit d'une situation qui se répercute non seulement sur la province, mais aussi sur les régions de l'Atlantique qui imposent de plus en plus un facteur "distance" à leurs émigrants. Les conclusions de l'étude révèlent qu'en dépit de ces problèmes le processus de migration a contribué à éliminer les disparités régionales.

La présente étude ne vise pas à analyser l'incidence des programmes gouvernementaux sur la migration, mais elle soulève certaines questions. Une réorientation du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre en faveur des pauvres et des personnes défavorisées aurait probablement un heureux résultat. Des prêts devraient être consentis aux migrants peut-être de la même manière qu'ils le sont aux étudiants pour les aider à subvenir à leurs besoins au cours de la période initiale. L'importance quantitative de la migration de retour laisse entendre que la transmission des renseignements importe beaucoup. À ce sujet, les auteurs proposent que de plus amples renseignements soient fournis par l'entremise des Centres de Main-d'oeuvre du Canada à l'égard des conditions qui règnent dans les régions éloignées. Enfin, l'étude conclut que la Loi sur l'assurance-chômage tend jusqu'à un certain point à décourager les personnes qui pourraient éventuellement émigrer et recommande des changements de politique pour remédier à cette situation.

The Short-Run Dynamics of the Canadian Labour Market

by Frank T. Denton, Christine H. Feaver, and A. Leslie Robb. Economic Council of Canada, 1976. 97 pages. Printing and Publishing, Supply and Services, Canada. Catalogue No. EC 22-46/1976. Canada: \$3.25. Other Countries: \$3.90.

This study is concerned with the month-to-month movements of people into, out of, and within the Canadian labour force. The authors have carried out a stock-flow analysis of the labour market, which offers insights which cannot be obtained by conventional analysis using stock data only. The term "stock" refers to a count at a particular point in time, while "flow" is a measure of number during a given period of time, most often a month.

The authors first developed a general accounting framework relating to stocks and flows of the population among various employment and unemployment categories and between the labour force and the non-labour force. On the other side of the market, it takes into account new jobs that come into being and the disappearance of existing jobs.

Illustrative examples are presented in the study for the year 1972. In an average month in that year, the net change in employment was only two thousand but 356,000 entered employment from the unemployed or those not in the labour force, while 354,000 left. Similarly, while the average change in unemployment was four thousand, the inflow from other categories averaged 170,000 and the outflow, 166,000.

Having constructed an accounting framework, the authors then proceeded to develop an econometric model of the Canadian labour market. This model was used to simulate the performance of the labour market in the nine-year period from 1965 to 1973. The study showed that whereas average annual employment measured in the conventional way was five per cent, the simulated value for those who were unemployed at some time over the course of the year was 18 per cent. The conventional annual participation rate was 59 per cent but the simulated estimate for the percentage of the working-age population in the labour force during the year was 73 per cent. As well, findings of the study lend support to the view that the "discouraged worker" phenomenon applies only to males and not to females, as the probability of an unemployed person withdrawing from the labour force increased for men when unemployment rose and decreased for women.

La dynamique à court terme du marché du travail au Canada

par Frank T. Denton, Christine H. Feaver et A. Leslie Robb, Conseil économique du Canada, 1976, 103 pages, Imprimerie et Edition, Approvisionnements et Services Canada, no de catalogue EC 22-46/1976 F. Prix au Canada: \$3.25. Autres pays: \$3.90.

Cette étude s'attache aux flux des travailleurs d'un mois à l'autre sur le marché du travail canadien (entrées, sorties ou déplacements). Ses auteurs ont effectué une analyse des stocks et des flux des travailleurs qui explique mieux la situation que ne peut le faire l'analyse conventionnelle portant uniquement sur les stocks. Le terme "stock" désigne un compte effectué à un point particulier de la durée tandis que le mot "flux" s'applique à un nombre mesuré pendant une période de temps donnée qui est le plus souvent le mois.

Les auteurs établissent d'abord un cadre comptable général de stocks-flux de personnes répartis entre diverses catégories d'emplois et de chômage et entre la population active et non active. Pour l'autre aspect du marché du travail, ce cadre tient compte des nouveaux emplois qui sont créés et de la disparition d'emplois existants.

L'étude cite l'année 1972 en guise d'exemple. Au cours d'un mois moyen de cette année-là, le nombre net de changements observés dans l'emploi n'a été que d'environ 2,000. Simultanément, quelque 356,000 personnes, en provenance des catégories du chômage ou de la population non active, ont intégré le marché du travail et quelque 354,000 l'ont quitté. Parallèlement, alors que le nombre net de changements dans la catégorie du chômage n'a été, en moyenne, que de 4,000, les entrées en provenance d'autres catégories ont atteint, en moyenne, 170,000, et les sorties, 166,000.

Après avoir établi un cadre comptable, les auteurs élaborent un modèle économétrique du marché du travail au Canada. Ce modèle sert à une simulation de la performance du marché du travail pour une période de neuf années, soit de 1965 à 1973. L'étude montre que si le chômage annuel moyen mesuré de la façon habituelle s'établissait pour ces années à 5%, la valeur simulée de la proportion des travailleurs qui ont chômé à un moment quelconque de l'année était de 18%. Le taux annuel de participation, mesuré de la façon habituelle, s'établissait à 59% tandis que l'estimation simulée du pourcentage de la population en âge de travailler et faisant partie de la population active pendant l'année était de 73%. En outre, les conclusions de l'étude corroborent la thèse selon laquelle le phénomène du "retrait cyclique" se produit chez les hommes et non chez les femmes, puisque la probabilité d'un retrait de la population active s'accroît chez les premiers alors qu'elle diminue chez les secondes lorsque le taux de chômage augmente.

Comprehensive Review of the Unemployment Insurance Program in Canada. Unemployment Insurance Commission, Ottawa, February 1977. 336 pages in various pagings.

Since its inception in 1940, the emphasis in the unemployment insurance program has shifted gradually from the insurance principle to income transfer. This process culminated in a major overhaul of the Unemployment Insurance Act in 1971, with its combination of virtual universal coverage, easier eligibility, and improved benefit rates. This Comprehensive Review provides an analysis of the impact of the 1971 changes on the operation of the program and on the Canadian economy in the period of 1972-74. The findings of the study were used in drafting amendments to the Unemployment Insurance Act.

This Review is based on information drawn from studies of the Canadian labour market, data on the behaviour of UI claimants, as well as analyses of the effects of the UI program on those claimants and on the national economy. It examines the distribution of total benefits by province, occupation and industry. The Review also analyzes the extent to which the program has served to redistribute income among individual and family groups. Finally, the study estimates the impact of proposed changes to the program's benefit structure and entrance requirements.

While the Comprehensive Review provided new insights into the unemployment insurance program, the study concluded that it also clearly demonstrated the need for continuing studies of particular aspects of the program with a view to encouraging informed and constructive debate.

Etude d'ensemble du régime d'assurance-chômage au Canada. Commission d'assurance-chômage, Ottawa, février 1977. 336 pages (pagination variée).

Depuis son entrée en vigueur en 1940, le régime d'assurance-chômage a progressivement délaissé le principe d'assurance pour s'orienter vers le transfert de revenu. Cette tendance s'est confirmée avec l'adoption en 1971 de la Loi sur l'assurance-chômage qui généralisait le droit à ce service, rendait l'admission plus facile et augmentait les tarifs des prestations. Cette Etude d'ensemble indique les répercussions que les changements adoptés en 1971 ont eu sur le fusionnement de ce régime et sur l'économie canadienne entre 1972-1974. Ses conclusions ont servi à la rédaction des modifications que l'on songe à apporter à la Loi sur l'assurance-chômage.

Cette étude a été effectuée à partir de données tirées d'études sur le marché du travail au Canada, de données sur le comportement des prestataires de l'assurance-chômage ainsi que d'analyses sur l'incidence de ce programme sur les bénéficiaires et sur l'économie du pays. Elle examine la répartition de l'ensemble des prestations par province, occupation et secteur d'activité. Le document analyse également dans quelle proportion ce régime a permis une nouvelle répartition des revenus chez les particuliers et par ménage. Enfin, ses auteurs évaluent les répercussions qu'ont eues les changements proposés, quant à la nature des prestations servies par le programme et quant aux critères d'admissibilité.

L'Etude d'ensemble jette un jour nouveau sur le programme d'assurance-chômage, mais, comme ses auteurs le soulignent en conclusion, il y a lieu de poursuivre les recherches sur tel ou tel aspect particulier du régime tout en encourageant l'ouverture de débats constructifs et bien documentés dans ce domaine.

This list is published for information purposes only. The publications cited are not available for purchase from the departmental library.

La présente liste est publiée à titre documentaire seulement. Les publications énumérées ci-dessous ne peuvent être achetées de la bibliothèque du Ministère.

**OCCUPATIONS
PROFESSIONS**

American Council on Education. *Trends and Career Changes of College Students in the Health Fields*. Washington, U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1974. 41 p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 246 171)

Auer, Ludwig. *Construction Instability in Canada*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1975. 156 p.
. *L'instabilité de l'industrie canadienne de la construction*. Ottawa, Conseil économique du Canada, 1975. 183 p.

King, Brent, Ann Simons and Jonina Wood. *The Job Market for Journalists*. Ottawa, Carleton University School of Journalism, 1976. 22 leaves.

Malnig, Lawrence R. and Sandra L. Morrow. *What Can I Do With a Major in . . . ?*: 190 Careers that more than 10,000 Graduates of the 19 most Popular Majors have entered from 1950 to the Present, with a foreword by Robert Hoppock. Jersey City, N.J., Saint Peter's College Press, 1975. 101 p.

Naseem, Attia and Kamil Mustafa. *Medical Careers Planning: A Comprehensive Guidance Manual on World-wide Opportunities for Education, Training, Employment, and Financial Assistance in all Fields of Medicine and Allied Health Professions*. Scarsdale, New York, Bureau of Health and Hospital Careers Counseling, 1975. 872 p.

Walsh, John J. *A Pilot Study of the Apprenticeship System: Final Report, May 15, 1975*. Salt Lake City, Utah, Olympus Research Corp., 1975. 232 p.

**SOCIAL PROBLEMS
PROBLÈMES SOCIAUX**

British Council of Churches. Working Party on Britain as a Multi-Racial Society. *The New Black Presence in Britain: A Christian Scrutiny*. London, The Council, 1976. 40 p.

Commission of the European Communities. *Equality of Treatment between Men and Women Workers: Access to Employment, to Vocational Training, to Promotion, and as regards Working Conditions*. Brussels, The Commission, 1975. 52 p.

Conference on Employment Problems of Low Income Groups, Washington, 1976. *Proceedings*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1976. 95 p.
(United States. National Commission for Manpower Policy. Special Report 5)

Conference on Woman and Her Human Rights: A Programme for Progress, Kingston, Jamaica, 1974. *Conference Report. Annexes, I-XIII*. Ottawa, Canadian Commission for UNESCO, 1975. 64 p. Annex.

Encel, Sol, Norman MacKenzie and Margaret Tebbutt. *Women and Society: An Australian Study*. Melbourne, Cheshire, 1974. 320 p.

Les Enfants de travailleurs migrants en Europe: santé, scolarité, adaptation sociale: colloque international organisé à Paris, 19-22 mars 1973. présentation, Alain Girard; rédacteur, Yves Charbit. Paris, ESF, 1974. 151 p.

Guindon, Jennine. *Les étapes de la rééducation: des jeunes délinquants . . . et des autres*. nouv. ed. rev. et aug. Paris, Editions Fleurus, 1976. 327 p.

Institute of Pastoral Psychology, 9th, Fordham University, 1973. *Aging: Its Challenge to the Individual and to Society: Papers*. edited by William C. Bier. New York, Fordham University Press, 1974. 292 p.

Levitan, Sar A., William B. Johnston, and Robert Taggart. *Minorities in the United States: Problems, Progress and Prospects*. Washington, Public Affairs Press, 1975. 106 p.

McIntosh, Neil and David J. Smith. *The Extent of Racial Discrimination*. London, P.E.P., 1974. 55 p.

Management Analysis Center. *Improving Occupational Programs for the Handicapped*. Washington, U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education, 1975. 227 p.

Matheson, Gwen, ed. *Women in the Canadian Mosaic*. Toronto, Peter Martin, 1976. 353 p.

Millman, Marcia and Rosabeth M. Kanter, ed. *Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science*. Garden City, New York, Anchor Press, Doubleday, 1975. 382 p.

- Rosen, Robert Stanley. *The Impact of Social Forces on American Institutions*. Monterey, California, Naval Post-graduate School, 1975. 94 p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS Report AD AO 124 57)
- Seminar on the Human Rights of Migrant Workers, Tunis, 1975. *Seminar on the Human Rights of Migrant Workers*, Tunis, 12-24 November, 1975 organized by the United Nations Division of Human Rights in co-operation with the Government of Tunisia. New York, United Nations, 1976, 46 p.
- Wagstaff, Howard. *World Food: A Political Task*. London, Fabian Society, 1976. 23 p.

UNEMPLOYMENT CHÔMAGE

- Barnes, Peter. "Jobs: Prospects for Full Employment." *Working Papers for a New Society* 3 (no. 3): 49-58. Fall 1975.
- Bureau International du Travail. *Le chômage et la sécurité sociale*. Genève, BIT, 1976. 80 p.
- The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment*. edited by G. D. N. Worswick for the Royal Economic Society. London, Allen and Unwin, 1976. 327 p.
- Ginsburg, Helen. *Unemployment, Subemployment, and Public Policy*. New York, New York University, School of Social Work, Center for Studies in Income Maintenance Policy, 1975. 136 p.
- Green, Christopher et Jean-Michel Cousineau. *Chômage et programmes d'assurance-chômage*. Ottawa, Conseil économique du Canada, 1976. 162 p.
- . *Unemployment in Canada: The Impact of Unemployment Insurance*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1976. 148 p.
- Guzzardi, Walter Jr. "How to Deal With the 'New Unemployment'." *Fortune* XCIV (no. 4): 132-135, 208-216. October 1976.
- Jordan, Alan. *Long Term Unemployed People Under Conditions of Full Employment: Research Report*. Canberra, Australian Government Publishing Service, 1975. 55 p.
(Australia. Commission of Inquiry into Poverty)
- "Measuring Unemployment (Views on the Interpretation of Unemployment Statistics)." *Long Range Planning* 9 (no. 3): 12-15, June 1976.
- United States. Congressional Budget Office. *Inflation and Unemployment: A Report on the Economy*. Washington, Congress of the United States, Congressional Budget Office, 1975. 80 p.
- United States. National Commission for Manpower Policy *Addressing Continuing High Levels of Unemployment*. Washington, National Commission for Manpower Policy, 1976. 14 p.
(United States. National Commission for Manpower Policy. Report 4.)
- Wiseman, Michael. "Public Employment as Fiscal Policy." *Brookings Papers on Economic Activity*. no. 1: 67-114. 1976.

WELFARE ECONOMICS ASSISTANCE SOCIALE (ASPECTS ÉCONOMIQUES)

- Armitage, Andrew. *Social Welfare in Canada: Ideals and Realities*. Toronto, McClelland and Stewart, 1975. 234 p.
- Bernstein, Blanche and William Meezan. *The Impact of Welfare on Family Stability*. New York, Center for New York City Affairs, New School for Social Research, 1975. 124 p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 244 179)
- Brandes, Stuart D. *American Welfare Capitalism, 1880-1940*. Chicago, University of Chicago Press, 1976, 210 p.
- Canada. Conseil national du bien-être social. *Revenus et possibilités d'emploi: une prise de position*. du Conseil national du bien-être social sur le Document de travail sur la sécurité sociale du gouvernement du Canada. Ottawa, le Conseil, 1973. 48 p.
- Drucker, Peter Ferdinand. *The Unseen Revolution: How Pension Fund Socialism Came to America*. New York, Harper and Row, 1976. 214 p.
- Fishbein, Bette K. *Social Welfare Abroad: Comparative Data on the Social Insurance and Public Assistance Programs of Selected Industrialized Democracies*. White Plains, New York, Institute for Socioeconomic Studies, 1975. 35 p.
- Geerts, A. et al. *L'évaluation de l'invalidité en sécurité sociale dans la Communauté européenne*. 3d éd. Louvain, Yander, 1974. 224 p.
- Jehn, Christopher. *An Evaluation of Proposed Alternatives for Increasing UI Tax Revenues*. Arlington, Va., Center for Naval Analyses, 1975. 8 p.
(U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 253 622)
- Lang, Vernon. *The Service State Emerges in Ontario 1945-1973*. Toronto, Ontario Economic Council, 1974. 83 p.

- Mandell, Betty Reid, ed. *Welfare in America: Controlling the "Dangerous Classes"*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1975. 185 p.
- Munts, Raymond and Irwin Garfinkel. *The Work Disincentive Effects of Unemployment Insurance*. Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1974. 65 p.
- Ontario. Ministry of Treasury, Economics and Intergovernmental Affairs. Taxation and Fiscal Policy Branch. *Cost of the Guaranteed Annual Income Proposal*. Toronto, Ministry of Treasury, Economics and Intergovernmental Affairs, Taxation and Fiscal Policy Branch, 1976. 73 p.
- (Ontario. Ministry of Treasury, Economics and Intergovernmental Affairs. Taxation and Fiscal Policy Branch. Ontario Tax Studies 10)
- Senior Opportunities and Services (Directory of Programs): A Directory*. prepared for the Special Committee on Aging, United States Senate. Washington, U.S.G.P.O., 1975. 405 p.

WORK TRAVAIL

- Braveman, Harry. *Labor and Monopoly Capital; the Degradation of Work in the Twentieth Century*. foreword by Paul M. Sweezy. New York, Monthly Review Press, 1975. 465 p.
- Bureau international du Travail. *Les travailleuses et la société*. Genève, BIT, 1976. 234 p.
- Canada. Conseil du trésor. *Quelques données de base sur les pensions dans la Fonction Publique*. Ottawa, Le Conseil, 1976. 28 p.
- Canada. Treasury Board. *Basic Facts about Pensions in the Public Service of Canada*. Ottawa, The Board, 1976. 27 p.
- Cazes, Bernard. "The Future of Work: An Outline of a Method for Scenario Construction." *Futures* 8 (no. 5): 405-410. October 1976.
- Dickson, Paul. *The Future of the Workplace: The Coming Revolution in Jobs*. New York, Weybright and Talley, 1975. 378 p.
- Effectiveness in Work Roles*. Ann Arbor, Michigan, Survey Research Center, University of Michigan, 1975. 2 vols. (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report 241 907 - 908)
- Hokensen, Earl, Carol J. Ruether and Susan R. Henke. *Incentives and Disincentives in the Work Incentive Program*. Minneapolis, Minnesota, Interstudy, 1976. 325 p.
- (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 250 597)
- Klein, Lisl. *New Forms of Work Organization*. New York, Cambridge University Press, 1976, 106 p.
- Koch, James L. and Richard M. Steers. *Job Attachment, Satisfaction, and Employee Turnover Among Public Sector Employees*. Eugene, Oregon, University of Oregon, 1976. 16 p.
- (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report ADA 023 420)
- Montmollin, Maurice de. *L'analyse du travail: préalable à la formation*. Paris, A. Colin, 1974. 121 p.
- Olmstead, Joseph A. *Managing the Context of Work*. Alexandria, Va., Human Resources Research Organization, 1975. 11 p.
- Rinehart, James W. *The Tyranny of Work*. Don Mills, Longman, 1975. 181 p.
- Savall, Henri. *Enrichir le travail humain dans les entreprises et les organisations*. préf. de Jacques Delors. Paris, Dunod, 1975. 213 p.
- Srivastva, Suresh et al. *Job Satisfaction and Productivity: An Evaluation of Policy Related Research on Productivity, Industrial Organization and Job Satisfaction: Policy Development and Implementation*. Cleveland, Ohio, Department of Organizational Behavior, School of Management, Case Western Reserve University, 1975. 391 p.
- (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report PB 245 140)
- Taylor, Lynda King. *A Fairer Slice of the Cake — The Task Ahead*. London, Business Book Centre Ltd., 1976. 256 p.
- Umstot, Denis D., Cecil H. Bell, Jr., and Terence R. Mitchell. *Effects of Job Enrichment and Task Goals on Satisfaction and Productivity: Implications for Job Design*. Seattle, Washington., University of Washington, 1975. 32 p.
- (U.S. National Technical Information Service. NTIS Report ADA 021 252)
- United States. Department of Labor. Manpower Administration. *Techniques for Obtaining Worker Traits Requirements Data from Employers*.
- U.S. Department of Labor, Manpower Administration, 1975. 58 p.
- Ways, Max. "The American Kind of Worker Participation." *Fortune* XCIV (no. 4): 168-182. October 1976.

Statistical Appendix

MANPOWER

- 1 — Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 2 — Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 3 — Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 4 — Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
- 5 — Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training, 1976-77
- 6 — Canada Manpower Mobility Program, 1976-77
- 7 — Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1976
- 8 — Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-77
- 9 — Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76

IMMIGRATION

- 10 — Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
- 11 — Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
- 12 — Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
- 13 — Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76

Appendice statistique

MAIN-D'OEUVRE

- 1 — Inscriptions des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 2 — Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 3 — Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 4 — Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976
- 5 — Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation, 1976-1977
- 6 — Programme de mobilité de la Main-d'oeuvre du Canada, 1976-1977
- 7 — Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1976
- 8 — Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1977
- 9 — Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

IMMIGRATION

- 10 — Immigration au Canada par groupes de professions (prévues), 1975-1976
- 11 — Immigration par province prévue de destination, 1975-1976
- 12 — Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976
- 13 — Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

The following are definitions of the information given in the tables in the accompanying statistical appendix. There are thirteen tables in the appendix of which the first four present aggregate figures on the operations of Canada Manpower Centres across Canada for client registrations, vacancies notified, referrals and placements. Tables 5 and 6 provide total statistics on institutional trainees in the federal-provincial Canada Manpower Training Program by region and major course group. Tables 7 to 9 reproduce data published elsewhere by Statistics Canada and the definitions given here are reprinted exactly as in the source documents, as given in the footnotes to the tables in this appendix. Further information may be obtained from these reports. Tables 10 to 13 on immigration were thought to be self-explanatory and no definitions are provided.

1. Statistics on Operations of Canada Manpower Centres

Client Registrations: A client registration occurs when a jobseeker requests service at a Canada Manpower Centre. The figures shown in accompanying Table 1 include total monthly registrations of both unemployed clients who are looking for either full-time or part-time work and employed clients who are seeking other jobs. Excluded are clients taking training courses, registered in advance of their availability for employment, or for a specific job or who maintain registrations concurrently in two or more CMCs.

Vacancies Notified: Vacancies notified indicate the total number of current and deferred vacancies registered by employers during the month. A current vacancy is one which the employer wants to fill immediately or at any time within the next 30 days. A deferred vacancy is one for which the commencement of employment is more than 30 days after the beginning of the current month. Vacancies for casual placements of one work week or less are not included in the figures.

Referrals: Monthly referral figures are comprised of the total number of clients directed to vacant jobs by CMCs during the month. An ordinary referral is one in which a client is selected by a manpower counsellor. A special referral occurs when the employer specified that a particular client be referred to him, or requests the CMC's assistance in calling laid-off employees back to work. Clients dispatched for casual placements of one work-week or less are not included as referrals for reporting purposes.

Les définitions suivantes s'appliquent aux éléments d'information contenus dans les treize tableaux de l'appendice statistique. Les quatre premiers tableaux présentent le total des chiffres concernant les activités des C.M.C. à travers le Canada, en ce qui a trait à l'inscription des clients, au nombre de vacances signalées, au nombre de présentations, et au nombre de placements. Les tableaux 5 et 6 fournissent des statistiques globales par Région et par groupes importants de cours sur les stagiaires dans des établissements de formation, selon les ententes fédérale-provinciales pour le P.F.M.C. Les tableaux 7 à 9 reproduisent des données publiées ailleurs par Statistique Canada, et les définitions reprises ici sont en tout point conformes à celles des documents d'origine, tels qu'indiqués dans les notes au bas des tableaux de l'appendice. De plus amples informations peuvent être obtenues de ces rapports. Les tableaux 10 à 13 sur l'immigration sont explicites et c'est pourquoi on n'y a apporté aucune définition.

1. Statistiques sur les activités des Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

Inscription des clients: L'inscription d'un client a lieu lorsqu'un chercheur d'emploi a recours aux services d'un Centre de Main-d'oeuvre du Canada. Les chiffres figurant au tableau de l'appendice statistique comprennent le nombre total d'inscriptions au cours du mois, par catégorie de clients, soit: les clients sans travail à la recherche d'un emploi à plein temps ou à temps partiel, et les clients employés à la recherche d'un nouvel emploi; sont exclus les clients en formation, les clients inscrits à l'avance en prévision de leur disponibilité ou inscrits à l'avance pour un emploi pré-déterminé, de même que les clients déjà inscrits à plus d'un Centre de Main-d'oeuvre à la fois.

Vacances signalées: Les vacances signalées comprennent le nombre total de vacances courantes ou différées inscrites au C.M.C. par l'employeur au cours d'un mois. Une vacance courante est celle que l'employeur désire combler immédiatement ou dans les 30 jours de l'inscription. Une vacance différée est celle qui doit être comblée plus de 30 jours après le début du mois. On ne considère pas comme des vacances les offres d'emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins.

Présentations: Il s'agit du nombre total de clients présentés à des emplois vacants par le Centre de Main-d'oeuvre durant le mois. Une présentation ordinaire est celle d'un client sélectionné par un conseiller en main-d'oeuvre sans que l'employeur ait manifesté d'exigences particulières. Une présentation spéciale a lieu lorsque le conseiller en main-d'oeuvre ne fait pas de sélection, par exemple, lorsque l'employeur impose des exigences précises quant au client qu'il désire, ou lorsque le Centre de Main-d'oeuvre rappelle au travail des travailleurs mis à pied. Les clients présentés à des emplois occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas inclus dans le nombre des présentations aux fins des rapports statistiques.

Placements: The figures shown in the accompanying tables include regular placements plus "transfers out". A regular job placement is one occurring within a CMC area which is expected to last longer than one week. A "transfer out" is the placement of a client in a job outside a CMC area. Casual placements of one work week or less are not included in the figures.

2. Canada Manpower Training Program Trainees

a) *Full-time Institutional Trainees*

Trainees attending courses which involve more than 24 hours of instruction per week.

b) *Academic Upgrading (BTSD)*

Courses which provide instruction in mathematics, science and communications skills ranging from Grade 0 to 12. This also includes Basic Job Readiness Training which is basic education supplemented by life skills training, work experience, job orientation and job-search techniques as required.

c) *Language Training*

Training in one of the two official languages primarily for immigrants who are prevented from using their job skills because of a lack of fluency in English or French.

d) *Skill Training*

Training oriented to a specific occupation, offered to persons entering an occupation and for those in the labour force who need to upgrade their skills and capabilities, or to keep abreast of technological changes in their work environment.

e) *Apprenticeship Training*

The classroom portion of the training required by provincially registered apprentices.

3. Job Vacancies

The Job Vacancy Survey is a sample survey containing data from written and oral interviews conducted among employers representing approximately 90 per cent of the Canadian labour market (excluded sectors are agriculture, domestic services, and the military). A vacant job must fulfil the following criteria in order to be classified as such in the survey:

- i) it must be available immediately;

Placements: Les chiffres figurant aux tableaux ci-joints comprennent les placements ordinaires et les "transferts-sortie". Les placements ordinaires consistent en des placements à l'intérieur du secteur du C.M.C. pour des emplois dont la durée prévue est de plus d'une semaine. Un transfert-sortie est le placement d'un client dans un emploi à l'extérieur du secteur du C.M.C. Les placements occasionnels d'une durée d'une semaine ou moins ne sont pas compris dans les statistiques.

2. Stagiaires du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

a) *Stagiaires à plein temps en établissement*

Stagiaires qui suivent des cours comportant plus de 24 heures d'enseignement par semaine.

b) *Rattrapage scolaire (C.P.F.P.)*

Les cours dispensent un enseignement en mathématiques, en sciences et en communications, allant de la 1^{ère} à la 12^e année. Ils comportent également le programme de base de Formation préparatoire à l'emploi, complété par le programme de Dynamique de la vie, l'expérience du travail, l'orientation professionnelle, et les techniques de recherche d'emploi, selon les besoins.

c) *Cours de langues*

Les cours de langues en l'une ou l'autre des deux langues officielles s'adressent d'abord aux immigrants qui ne peuvent exercer leur profession à cause d'une connaissance insuffisante du français ou de l'anglais.

d) *Formation professionnelle*

Formation orientée vers une profession déterminée, dispensée aux débutants dans une profession, et aux membres de la population active qui doivent relever leur niveau d'aptitudes et de compétence, ou qui sentent le besoin de se tenir au courant des derniers changements technologiques dans leur sphère d'activité.

e) *Formation en apprentissage*

La partie théorique de l'apprentissage telle que requise par les apprentis inscrits selon les normes provinciales.

3. Vacances

L'enquête sur les vacances, effectuée par correspondance et par entrevues, porte sur un échantillon des employeurs représentant environ 90% de l'emploi au Canada, à l'exclusion de l'agriculture, du service domestique, de la défense nationale et de la pêche et du piégeage. Une vacance doit comporter les caractéristiques suivantes pour être désignée comme telle dans l'enquête:

- i) Elle doit être immédiatement disponible;

- ii) some specific recruiting action to fill it, e.g. through advertisements, Canada Manpower Centres, or walk-in interviews; must have been undertaken by employers within four weeks prior to the reference date;
- iii) it must be vacant for the entire reference day;
- iv) it must be available to persons outside the recruiting firm.

Certain types of job openings are excluded from the estimates, because they don't comply with one of the following conditions:

- '*available immediately*' excludes vacancies for jobs which have a future starting date. These are quite important in certain occupations (e.g., teachers) and data on them are being collected. Problems of measurement, however, preclude their publication at this time.
- '*specific recruiting action*' excludes not only all those jobs where no recruiting action was undertaken but also jobs for which recruiting action ceased four weeks prior to the reference day.
- '*vacant for the entire reference day*' excludes instant-fills, that is, jobs that can be filled immediately from employers' or unions' waiting lists.
- '*available to persons outside the firms*' excludes both job vacancies open only to employees of the firm and jobs held for persons on temporary lay-off. These estimates, therefore, relate only to the external labour market.

4. The Labour Force

The labour force is composed of that portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

Employed: The employed includes all persons who, during the reference week:

- a) did any work at all
- b) had a job but were not at work due to:
 - own illness or disability
 - personal or family responsibilities
 - bad weather
 - labour dispute
 - vacation
 - other reason not specified above (excludes persons on layoff and persons whose job attachment was to a job to start at a definite date in the future).

- ii) L'employeur doit avoir pris des mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance dans les 4 semaines précédant l'enquête, soit par le truchement des petites annonces, ou par l'intermédiaire d'un Centre de Main-d'oeuvre, ou encore par l'interview de postulants;
- iii) Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête;
- iv) La vacance est accessible aux travailleurs de l'extérieur de l'entreprise.

Certains débouchés sont exclus des calculs parce qu'ils ne correspondent pas aux critères suivants:

- '*doit être immédiatement disponible*' — Cela exclut les vacances pour des emplois disponibles à une date ultérieure et revêt une importance particulière, dans certains secteurs (ex. enseignement). Des données sur ces postes ont été recueillies; toutefois, des problèmes de mesure empêchent leur publication à ce temps-ci.
- '*mesures de recrutement susceptibles de combler la vacance . . .*' Cela exclut non seulement les emplois pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été entreprise, mais également les emplois pour lesquels des mesures de recrutement ont pris fin avant les 4 semaines précédant le jour de l'enquête.
- '*Le poste en cause doit être vacant le jour de l'enquête*' — Cela exclut les vacances qui peuvent être immédiatement comblées par la liste d'attente de l'employeur ou du syndicat.
- '*. . . accessible aux travailleurs à l'extérieur de l'entreprise*' — Cela exclut à la fois les vacances accessibles aux seuls employés de l'entreprise et celles susceptibles d'être comblées par les travailleurs temporairement mis à pied. Par conséquent, ces données s'appliquent exclusivement au marché du travail *extérieur*.

4. La population active

La population active comprend la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

Personnes occupées: Entrent dans cette catégorie toutes les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) ont fait un travail quelconque
- b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes:
 - maladie ou invalidité
 - obligations personnelles ou familiales
 - mauvais temps
 - conflit du travail
 - vacances
 - autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes qui devaient commencer à travailler à une date future déterminée).

Unemployed: The unemployed includes those persons who during the reference week:

- a) were without work, had actively looked for work in the past four weeks (ending with reference week), and were available for work.
- b) had not actively looked for work in the past four weeks but had been on layoff for twenty-six weeks or less and were available for work.
- c) had not actively looked for work in the past four weeks but had a new job to start in four weeks or less from reference week, and were available for work.

Not in the Labour Force: That portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week were neither employed nor unemployed.

Unemployment Rate: The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group.

Participation Rate: The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

5. Unemployment Insurance

Statistics relating to the Unemployment Insurance are collected under the operations of the Unemployment Insurance Act of 1971. The coverage is universal for all regular labour force members for whom there exists an employer-employee relationship. Excluded are persons with "inconsiderable" employment, i.e. those with "less than 20% of the maximum weekly insurable earnings or 20 times the provincial hourly minimum wage, whichever is the lesser".

Chômeurs: Entrent dans cette catégorie les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) étaient sans emploi, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (jusqu'à la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler.
- b) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied depuis vingt-six semaines ou moins et étaient prêtes à travailler.
- c) n'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler.

Inactifs: Les inactifs constituent la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas en chômage pendant la semaine de référence.

Taux de chômage: Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

Taux d'activité: Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population du même groupe.

5. Assurance-chômage

Les statistiques relatives à l'assurance-chômage ont été recueillies en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Le régime s'étend à tous les effectifs réguliers de la population active pour lesquels il existe une relation employeur-employé. Il n'y a qu'un seul critère d'emploi négligeable, à savoir une rémunération inférieure à 20% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou à 20 fois le salaire horaire minimum dans la province, selon le moindre des deux.

An insured person is qualified to receive benefits if he (a) has had eight or more weeks of insurable employment in his qualifying period¹ and (b) has had an interruption of earnings from employment. A claimant is an insured person who applies for or is in receipt of benefits. A "major attachment" claimant is a claimant who has been employed in insurable employment for twenty or more weeks in his qualifying period. A claimant with eight or more weeks but less than twenty weeks of insurable employment in his qualifying period is a "minor attachment" claimant. Major attachment claimants are eligible for a wider range of benefits that include a prepayment of 3 weeks of regular benefits for work-shortage, lay-offs, benefit payments when the interruption of earnings was caused by illness or pregnancy, and 3 weeks' retirement benefits for older workers.

A claimant can draw to a maximum of 51 weeks of benefits depending upon his employment history, prevailing economic conditions and providing he meets the conditions of availability and capability.

When a person (qualified to receive benefits) applies for benefit, an initial benefit period is established and benefits are payable for each week of unemployment of the claimant that falls in the initial benefit period.

The length of an initial benefit period is based on the number of weeks of insurable employment of the claimant in his qualifying period.

Un assuré remplit les conditions requises pour recevoir des prestations (a) s'il a exercé un emploi assurable pendant huit semaines ou plus au cours de sa période de référence (1) et (b) s'il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi. Le prestataire est un assuré qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations. Le prestataire de la *première catégorie* est celui qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Le prestataire qui a exercé un emploi assurable pendant au moins huit semaines et moins de vingt semaines au cours de sa période de référence est appelé prestataire de la *deuxième catégorie*. Les prestataires de la première catégorie sont admissibles à un plus vaste éventail de prestations, soit 3 prestations ordinaires hebdomadaires payées par anticipation pour licenciement en cas de pénurie de travail, des prestations si la rémunération cesse pour cause de maladie ou de grossesse et 3 prestations hebdomadaires de retraite payables aux travailleurs âgés.

Un prestataire peut retirer des prestations pendant une période maximum de 51 semaines selon l'emploi qu'il occupait, la situation économique du moment et pourvu qu'il satisfasse aux conditions de disponibilité et de capacité.

Lorsqu'une personne, qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations, formule une demande de prestations, une période initiale est établie et les prestations sont payables pour chaque semaine de chômage qui tombe dans la période initiale de prestations.

La durée d'une période initiale de prestations est déterminée en fonction du nombre de semaines d'emploi assurable du prestataire au cours de sa période de référence.

¹The qualifying period of an insured person is the shorter of:

- a) the period of fifty-two weeks that immediately precedes the commencement of an initial benefit period, and
- b) the period that begins on the commencement date of an immediately preceding initial benefit period and ends with the end of the week preceding the commencement of an initial benefit period.

(1) La période de référence d'un assuré est la plus courte des périodes suivantes:

- a) la période de 52 semaines qui précède le début d'une période initiale de prestations, et
- b) la période qui débute en même temps que la période initiale de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période initiale de prestations.

Table 1
Tableau 1

Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Inscriptions des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974	4,239,838	487,977	1,157,545	1,510,977	550,930	532,409
1975	4,465,700	500,324	1,288,346	1,580,563	592,812	503,655
1976	4,444,561	510,456	1,264,087	1,560,506	596,475	513,037
1976						
Jan. — Jan.	415,861	53,685	109,957	157,192	52,344	42,683
Feb. — Fév.	323,556	33,504	90,478	116,584	49,162	33,828
March — Mars	337,812	36,356	100,927	118,714	44,282	37,533
April — Avril	441,728	45,469	131,427	162,571	55,706	46,555
May — Mai	419,426	44,999	130,283	141,627	54,418	48,099
June — Juin	415,070	44,125	116,090	150,209	55,532	49,114
July — Juil.	371,163	37,986	101,609	136,344	53,215	42,009
Aug. — Août	316,533	35,989	85,193	110,588	45,205	39,558
Sept. — Sept.	345,742	42,825	98,996	115,397	45,330	43,194
Oct. — Oct.	341,441	44,005	96,696	115,125	45,082	40,533
Nov. — Nov.	374,966	50,007	104,698	123,974	50,340	45,947
Dec. — Déc.	341,263	41,506	97,733	112,181	45,859	43,984

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 2
Tableau 2

Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1974	1,586,165	153,910	374,242	582,829	258,760	216,424
1975	1,246,363	133,772	317,308	422,896	216,978	155,409
1976	1,159,378	119,450	289,603	410,081	202,813	137,431
1976						
Jan. — Jan.	78,877	8,057	19,938	29,628	12,308	8,946
Feb. — Fév.	71,672	6,498	18,050	24,038	14,948	8,138
March — Mars	78,132	8,055	20,325	27,740	12,667	9,345
April — Avril	108,588	9,905	33,024	36,329	17,863	11,467
May — Mai	122,052	13,849	35,157	38,990	21,004	13,052
June — Juin	134,106	14,972	35,867	46,276	23,187	13,804
July — Juil.	119,464	10,831	29,748	43,059	20,659	15,167
Aug. — Août	114,283	10,997	24,276	42,113	23,025	13,872
Sept. — Sept.	101,273	9,147	19,443	39,185	19,909	13,589
Oct. — Oct.	82,024	8,339	19,372	28,652	15,160	10,501
Nov. — Nov.	82,428	10,939	19,568	29,536	12,873	9,512
Dec. — Déc.	66,479	7,861	14,835	24,535	9,210	10,038

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 3
Tableau 3

Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre des présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974	3,495,706	330,761	725,187	1,299,477	573,194	567,087
1975	3,341,378	339,637	721,304	1,175,596	645,003	459,838
1976	3,284,591	335,723	723,801	1,147,419	668,930	408,718
1976						
Jan. — Jan.	245,446	23,648	58,001	85,793	47,532	30,472
Feb. — Fév.	227,976	22,586	53,267	76,398	48,090	27,635
March — Mars	247,418	25,013	58,291	85,992	44,591	33,531
April — Avril	280,437	27,762	67,947	98,341	53,169	33,218
May — Mai	331,946	36,642	77,997	110,881	65,463	40,963
June — Juin	362,313	38,836	82,926	125,521	71,999	43,031
July — Juil.	308,627	28,312	69,098	105,751	65,389	40,077
Aug. — Août	298,518	30,141	59,484	108,798	62,246	37,849
Sept. — Sept.	296,397	29,408	55,179	108,839	63,770	39,201
Oct. — Oct.	259,391	23,792	51,996	91,256	61,290	31,057
Nov. — Nov.	251,876	29,317	56,465	86,415	52,212	27,467
Dec. — Déc.	174,246	20,266	33,150	63,434	33,179	24,217

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 4
Tableau 4

Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1971-76
Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1971-1976

DATE DATE	CANADA CANADA	ATLANTIC ATLANTIQUE	QUEBEC QUÉBEC	ONTARIO ONTARIO	PRAIRIE PRAIRIES	PACIFIC PACIFIQUE
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1974	1,082,580	115,367	243,794	401,338	166,642	155,439
1975	908,257	109,817	229,537	304,483	144,995	119,425
1976	860,064	103,141	223,519	292,544	133,052	107,808
1976						
Jan. — Jan.	58,989	7,175	14,524	22,269	8,033	6,988
Feb. — Fév.	50,766	5,459	12,591	15,981	10,651	6,084
March — Mars	53,060	6,314	13,938	18,273	7,858	6,677
April — Avril	69,314	7,120	22,005	22,829	9,796	7,564
May — Mai	91,075	11,702	27,143	28,954	13,220	10,056
June — Juin	107,564	13,662	31,922	34,959	16,189	10,832
July — Juil.	93,911	10,069	26,314	30,500	14,460	12,568
Aug. — Août	80,694	9,710	18,513	28,002	14,242	10,227
Sept. — Sept.	73,908	8,263	14,987	27,869	11,827	10,962
Oct. — Oct.	64,370	7,264	15,144	22,429	10,475	9,058
Nov. — Nov.	60,859	9,466	14,528	19,710	9,450	7,705
Dec. — Déc.	55,554	6,937	11,910	20,769	6,851	9,087

Source: Department of Manpower & Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Table 5
Tableau 5

Canada Manpower Training Program Statistics, Full-Time Institutional Trainees by Province or Territory and by Type of Training
Statistiques du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, Formation institutionnelle stagiaires à plein temps par province ou territoire et par genre de formation
April 1976-March 1977 — Avril 1976-Mars 1977

Province or Territory Province ou territoire	Enrolled — Inscrits					Completed** Complété**
	Skill Professionnelle	Language Linguistique	B.T.S.D.* C.P.F.P.*	Apprentice Apprentissage	Total Total	
Nfld. — T.-N.	3,923	—	1,929	1,597	7,449	5,725
P.E.I. — I.-P.-E.	1,365	—	651	223	2,239	2,077
N.S. — N.-E.	4,987	1	1,843	2,994	9,825	8,353
N.B. — N.-B.	2,949	—	1,397	2,960	7,306	6,576
Que. — Qué.	19,181	2,745	16,627	3,420	41,973	30,445
Ont. — Ont.	18,337	3,581	12,964	15,290	50,172	45,158
Man. — Man.	4,156	148	2,652	2,532	9,488	6,485
Sask. — Sask.	2,920	59	1,676	2,392	7,047	5,501
Alta. — Alb.	2,336	526	2,252	13,648	18,762	17,182
N.W.T. — T.N.-O.	242	—	397	230	869	589
B.C. — C.-B.	8,914	686	3,873	9,751	23,224	21,538
Yukon — Yukon	286	—	168	—	454	301
Canada — Canada	69,596	7,746	46,429	55,037	178,808	149,930

*B.T.S.D. — Basic Training for Skill Development.

*C.P.F.P. — Cours préparatoire à la formation professionnelle.

**Total — Successful and Failed Trainees/Stagiaires avec succès et échec.

Source: Department of Manpower & Immigration, Canada Manpower Training Branch, Program Analysis Division/Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre, Division de l'analyse des programmes.

Table 6
Tableau 6

Canada Manpower Mobility Program, April 1976 — March 1977
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada, Avril 1976 — Mars 1977

Province or Territory Province ou territoire	Type of Grant — Genre de subvention					Total Total
	Relocation Déplacement	Exploratory Prospection	Special Travel Voyage Spécial	Temporary Employment Emploi Temporaire	Trainee Travel Voyage de stagiaire	
Nfld. — T.-N.	2,094	2,340	910	6,641	2,585	14,570
P.E.I. — I.-P.-E.	27	73	68	7	225	400
N.S. — N.-E.	634	2,213	746	632	2,712	6,937
N.B. — N.-B.	916	1,643	190	1,054	2,463	6,266
Que. — Qué.	4,561	6,678	582	4,991	4,593	21,405
Ont. — Ont.	10,291	11,826	1,733	11,009	6,832	41,691
Man. — Man.	219	203	195	203	1,928	2,748
Sask. — Sask.	175	140	57	66	2,443	2,881
Alta. — Alb.	165	167	74	63	5,377	5,846
N.W.T. — T.N.-O.	33	13	8	24	409	487
B.C. — C.-B.	1,210	1,376	74	351	6,788	9,799
Yukon — Yukon	13	21	1	398	65	498
Canada — Canada	20,338	26,693	4,368	25,439	36,420	113,528

Source: Manpower Immigration Supplementary Statistics.

Statistiques supplémentaires de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 7
Tableau 7

Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1976
Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1976

Occupational Category Profession	1976			
	1st Q. 1er Tr.	2nd Q. 2e Tr.	3rd Q. 3e Tr.	4th Q. 4e Tr.
	No.	No.	No.	No.
All Occupations/Toutes professions	44,100	49,300	54,700	35,800
Managerial, Administrative & Related Directeur, administrateurs et personnel assimilé	2,500	2,900	2,900	3,000
Natural Sciences, Engineering & Mathematics Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	3,300	2,700	2,700	3,100
Social Sciences & Related Fields Travailleurs spécialisés des sciences sociales, enseignants et personnel assimilé	1,100	1,500	1,400	1,200
Medicine & Health Personnel médical et techniciens de la santé	3,000	1,300	2,800	1,200
Clerical & Related Personnel administratif et travailleurs assimilés	6,900	8,500	11,700	6,100
Sales/Travailleurs spécialisés dans la vente	4,200	4,200	4,700	4,000
Service ¹ /Travailleurs spécialisés dans les services ¹	4,700	5,500	6,300	3,900
Forestry & Mining/Travailleurs forestiers et mineurs	1,000	1,400	1,100	900
Processing/Travailleurs des industries de transformation	2,000	1,600	2,600	1,000
Machining & Related Usineurs et Travailleurs des secteurs connexes	2,300	2,200	1,900	1,400
Product Fabricating, Assembling & Related Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	7,500	8,300	8,000	4,600
Construction Trades Travailleurs du bâtiment	2,400	4,600	3,900	2,600
Transport Equipment Operating Personnel d'exploitation des transports	1,200	1,500	2,000	800
Material-handling & Related Contremaîtres de manutentionnaires et travailleurs assimilés	1,000	900	900	600
Others/Autres	1,200	2,000	1,900	1,300

¹Excludes domestic service/Ne comprends pas les services ménagers.

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada.

Table 8
Tableau 8

Revised Labour Force Statistics, Canada, 1971-77
Nouvelles données sur la population active, Canada, 1971-1977

Date Date	Population 15 and over Population 15 et plus	Labour Force Population active	Participation Rate Taux d'activité	Employed Emploi	Unemployment Chômage	Unemployment Rate Taux de chômage	
						Actual Réels	Seasonally Adjusted Désaisonnalisée
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1971	14,878	8,643	58.1	8,107	536	6.2	—
1972	15,227	8,918	58.6	8,363	555	6.2	—
1973	15,608	9,321	59.7	8,802	519	5.6	—
1974	16,039	9,704	60.5	9,185	519	5.3	—
1975	16,470	10,060	61.1	9,363	697	6.9	—
1976	16,873	10,308	61.1	9,572	736	7.1	—
1976							
Jan. — Jan.	16,698	9,945	59.6	9,145	800	8.0	6.8
Feb. — Fév.	16,734	9,978	59.6	9,178	800	8.0	7.0
March — Mars	16,763	10,019	59.8	9,259	759	7.6	6.8
April — Avril	16,794	10,078	60.0	9,309	769	7.6	7.3
May — Mai	16,821	10,285	61.1	9,576	708	6.9	7.0
June — Juin	16,857	10,556	62.6	9,855	702	6.6	7.0
July — Juil.	16,886	10,834	64.2	10,059	775	7.2	7.3
Aug. — Août	16,926	10,773	63.6	10,064	709	6.6	7.2
Sept. — Sept.	16,956	10,357	61.1	9,688	670	6.5	7.2
Oct. — Oct.	16,984	10,342	60.9	9,663	679	6.6	7.4
Nov. — Nov.	17,015	10,299	60.5	9,592	708	6.9	7.3
Dec. — Déc.	17,044	10,230	60.0	9,476	754	7.4	7.5
1977							
Jan. — Jan.	17,077	10,144	59.4	9,255	889	8.8	7.5
Feb. — Fév.	17,110	10,222	59.7	9,290	932	9.1	7.9
March — Mars	17,138	10,294	60.1	9,350	944	9.2	8.1

Source: Revised Labour Force Survey, Statistics Canada/Nouvelles données sur la population active, Statistique Canada.

Table 9
Tableau 9

Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act, 1972-76
Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, 1972-1976

Year and Month Année et mois	Initial & Renewal Claims Received Demandes initiales et renouvellements reçus	Initial Claims Allowed ¹ Demandes initiales acceptées ¹	Claimants at Month-end Prestataires en fin de mois	BENEFIT PAYMENTS PRESTATIONS SERVIES		
				Amount Montant Month Mois	Weeks Semaines	Weekly Average Moyenne hebdomadaire
				\$000	000	\$
1972	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
1973	186,461	146,952	828,287	167,018	2,538	68.45
1974	200,864	157,581	827,740	176,601	2,372	74.89
1975	238,102	189,512	1,048,984	262,002	3,111	84.64
1976	223,181	181,381	1,006,119	278,521	3,016	92.89
1976						
Jan. — Jan.	277,484	253,592	1,179,179	341,825	3,746	91.63
Feb. — Fév.	189,158	170,202	1,196,449	341,909	3,713	92.52
March — Mars	201,275	163,815	1,172,873	397,096	4,295	92.88
April — Avril	193,271	144,299	1,102,690	313,676	3,409	92.37
May — Mai	184,343	151,254	1,020,069	281,135	3,082	91.77
June — Juin	195,485	149,901	901,592	252,549	2,797	90.87
July — Juil.	212,471	162,534	891,961	217,053	2,408	90.92
Aug. — Août	171,378	142,377	859,977	244,561	2,682	91.73
Sept. — Sept.	230,813	159,219	849,182	216,856	2,345	93.20
Oct. — Oct.	226,471	184,079	874,942	205,288	2,190	94.56
Nov. — Nov.	292,194	235,468	956,162	259,450	2,735	95.47
Dec. — Déc.	303,831	259,831	1,068,347	270,848	2,787	97.65

¹Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

¹Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.
Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Table 10
Tableau 10

Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1975-76
Immigration au Canada par groupes de professions (prévues), 1975-1976

<i>Intended Occupational Groups</i> <i>Groupes professionnels</i>	<i>1975</i> <i>Year / Année</i>	<i>1976</i> <i>Year / Année</i>
DESIGNED TO THE LABOUR FORCE DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE		
Managerial, Administrative Directeurs, administrateurs	5,763	5,655
Natural Sciences, Engineering and Mathematics Sciences naturelles, techniques et mathématiques	8,928	5,648
Social Sciences and Related / Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	1,075	887
Religion / Membres du clergé	409	476
Teaching / Enseignants	2,613	2,400
Medicine and Health Personnel médical, techniciens de la santé	5,604	3,750
Artistic, Literary, Performing Arts Professionnels des domaines artistique et littéraire	1,192	1,217
Sport and Recreation Spécialistes des sports et loisir	116	134
Clerical / Personnel administratif	11,803	9,345
Sales / Spécialistes de la vente	3,294	2,632
Service / Spécialistes des services	7,082	5,640
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	1,511	1,162
Fishing, Hunting, Trapping Pêcheurs, chasseurs, trappeurs	27	24
Forestry and Logging Travailleurs forestiers et bûcherons	144	36
Mining and Quarrying including Gas and Oil Mineurs, carriers, foreurs de puits	178	103
Processing / Industries de transformation	1,689	1,171
Machining / Usineurs	5,178	3,019
Fabricating, Assembling and Repairing Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	11,936	8,380
Construction / Travailleurs du bâtiment	5,893	4,008
Transport Equipment Operating Exploitation des transports	1,055	784
Material-handling / Manutentionnaires	694	490
Other Crafts and Equipment Operating Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	489	425
Others / Autres	4,516	4,075
TOTAL / TOTAL	81,189	61,461
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE		
Wives / Epouses	30,175	25,330
Children / Enfants	56,722	42,197
Fiancé or Fiancée / Fiancées ou fiancées	1,435	987
Students (18 and over) Étudiants (18 ans et plus)	7,811	8,218
Others / Autres	10,549	11,236
TOTAL / TOTAL	106,692	87,968
GRAND TOTAL / TOTAL GENERAL	187,881	149,429

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Table 13
Tableau 13

Immigration to Canada by Continent and Selected Countries of Last Permanent Residence, 1975-76
Immigration au Canada par continent et par certain pays de dernière résidence permanente, 1975-1976

<i>Continent/Country</i> <i>Continent/Pays</i>	<i>1975</i> <i>Year/Année</i>	<i>1976</i> <i>Year/Année</i>
Europe/Europe	72,898	49,908
Britain/Grande-Bretagne	34,978	21,548
Portugal/Portugal	8,547	5,344
Italy/Italie	5,078	4,530
France/France	3,891	3,251
Others/Autres	20,404	15,235
Africa/Afrique	9,867	7,752
Asia/Asie	47,382	44,328
Hong Kong/Hong Kong	11,132	10,725
India/Inde	10,144	6,733
Philippines/Philippines	7,364	5,939
Others/Autres	18,742	20,931
Australasia/Australasie	2,174	1,886
North & Central America/Amérique du Nord et Amérique Centrale	39,638	33,513
Jamaica/Jamaïque	8,211	7,282
Trinidad & Tobago/Trinité et Tobago	3,817	2,359
United States/États-Unis	20,155	17,315
Others/Autres	7,455	6,557
South America/Amérique du Sud	13,270	10,628
Oceania & Other Islands Océanie et Autres Îles Océaniques	2,652	1,414
TOTAL/TOTAL	187,881	149,429

Source: *Quarterly Immigration Bulletin*, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Table 11
Tableau 11

Immigration by Province of Intended Destination, 1975-76
Immigration par province prévue de destination, 1975-1976

Province	— Province	1975	1976
		Year/ Année	Year/ Année
Newfoundland	— Terre-Neuve	1,106	725
Prince Edward Island	— Ile-du-Prince-Edouard	235	235
Nova Scotia	— Nouvelle-Ecosse	2,124	1,942
New Brunswick	— Nouveau-Brunswick	2,093	1,752
Quebec	— Québec	28,042	29,282
Ontario	— Ontario	98,471	72,031
Manitoba	— Manitoba	7,134	5,509
Saskatchewan	— Saskatchewan	2,837	2,323
Alberta	— Alberta	16,277	14,896
British Columbia	— Colombie-Britannique	29,272	20,484
Yukon &	— Yukon &		
North West Territories	— Territoires du Nord-Ouest	290	250
TOTAL	— TOTAL	187,881	149,429

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Table 12
Tableau 12

Immigration by Age Group and Sex, 1975-76
Immigration par groupe d'âge et par sexe, 1975-1976

Age Group Groupe d'âge	1975 Year/Année			1976 Year/Année		
	Total Total	Males Hommes	Females Femmes	Total Total	Males Hommes	Females Femmes
0-4	16,625	8,523	8,102	11,881	6,168	5,713
5-9	19,269	9,907	9,362	14,319	7,429	6,890
10-14	15,228	7,748	7,480	11,919	6,081	5,838
15-19	14,519	6,659	7,860	12,049	5,698	6,351
20-24	27,568	11,926	15,642	22,657	9,591	13,066
25-29	32,840	17,061	15,779	24,097	12,140	11,957
30-34	19,657	10,680	8,977	14,725	7,870	6,855
35-39	11,978	6,859	5,119	8,854	4,979	3,875
40-44	6,835	3,728	3,107	5,338	2,932	2,406
45-49	4,654	2,247	2,407	3,954	1,886	2,068
50-54	3,998	1,584	2,414	3,787	1,420	2,367
55-59	3,426	1,026	2,400	3,632	1,127	2,505
60-64	4,623	1,997	2,626	5,056	2,269	2,787
65-69	3,192	1,415	1,777	3,548	1,587	1,961
70 +	3,469	1,323	2,146	3,613	1,428	2,185
TOTAL/TOTAL	187,881	92,683	95,198	149,429	72,605	76,824

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower & Immigration.
Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Notes

Lacking Vol. 10, no. 3-4

